

جامعة الجزائر-2-

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية و الأرطفونيا

اتجاهات عمال القطاع العام نحو قانون الوظيف العمومي أمر(06-03)

وعلاقته بالرضا المهني

دراسة ميدانية بقطاع التربية لولاية الأغواط

مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم نفس العمل والتنظيم

إعداد الطالب:

صافي محمد

إشراف الدكتور:

عبورة محمد

السنة الجامعـ2012/2011ـيـة

فهرس المحتويات

الفصل الثاني : الإتجاهات :

الفصل الثالث : الرضا عن العمل :

الفصل الرابع : قانون الوظيف العمومي ، العمل النقابي ، النزاع في العمل :

الجانب الميداني :

الفصل الخامس : الإطار المنهجي للدراسة :

الفصل السادس : عرض ومناقشة النتائج

فهرس الأشكال والجداول

مقدمة :

شهد تسيير الموارد البشرية تطورا كبيرا في العشريات الأخيرة ، فإذا كان التصور الكلاسيكي قد لاحظ التناقض بين تطلعات العمال وأهداف المنظمات فإن حركة العلاقات الإنسانية قد حددت بصورة جيدة الدوافع عند الأفراد،أما في أيامنا هذه فيجري البحث من قبل المختصين عن نماذج أكثر تلاؤما وشمولية ترسم الروابط العضوية والعملية بين استراتيجيات التنظيم واستراتيجيات تسيير الموارد البشرية ، بحيث تأخذ الفرق المسيرة بعين الاعتبار بعدي الموارد البشرية والثقافة التنظيمية عند اتخاذ القرارات المتعلقة بتسيير تنظيماتها.

وتسعى المؤسسة الجزائرية إلى تطوير مواردها البشرية بهدف الوصول إلى استقطاب وتثبيت موارد بشرية لها قابلية التكيف حيث يتم التوفيق من خلال ذلك بين متطلبات المهن والمؤهلات والكفاءات المطلوبة لتسييرها ، مما يعني وجود فرص الترقية والتطوير من خلال الاعتماد على التكوين وتقييم المردودية وتسيير المسار المهني للموظفين ، إضافة إلى تحديد شروط العمل من خلال احترام الحقوق والواجبات المترتبة عن علاقة العمل ، تسيير النظام ، الحوار مع ممثلي العمال ، والصحة وأمن العمال .

وقد شهدت تنظيمات العمل خلال السنوات الأخيرة تحولات وتغيرات بنائية متعددة الجوانب ، وذلك استجابة لتلك التغيرات التي شهدها النظام الاقتصادي العالمي خلال السنوات الماضية ، بحيث كان الهدف منها هو تحقيق التكيف على مستوى البيئة التنظيمية بشكل خاص والبيئة الاجتماعية بشكل عام ، وهذا عن طريق تغيير أساليب التسيير القديمة واستبدالها بأساليب جديدة مغايرة تتماشى مع الظروف المستجدة بحيث تلم تلك القوانين بجميع هذه التغيرات،وهذا من خلال الاهتمام بالجانب القانوني الذي ينظم الحياة العملية من خلال الإلمام بشتى جوانبها ومتطلباتها بما يتوافق مع تحقيق الأهداف المنشودة المتمثلة أساسا في الاهتمام بتنمية رأس المال البشري ، والتي أضحت من أهم القضايا وأكثرها إلحاحا باعتبارها العملية الضرورية لتحريك وصقل وصياغة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العملية والعلمية والفنية والسلوكية .

وإذا سلط الضوء على الجهود المبذولة في هذا الاتجاه فإننا نلاحظ تسارعا ملحوظا تشهده الساحة المهنية من خلال التعديلات المستجدة على قانون الوظيف العمومي ، وذلك بتغييره جذريا حتى يستجيب لتطلعات الفئة الشغيلة،إلا أن ردود الأفعال المسجلة على الجبهة الاجتماعية منذ صدور هذا القانون في 15جويلية2006تدل على نتائج عكسية لما كان متوقع ، وما تصاعد المد النقابي وتعدده إلى نقابات تكاد تمثل كل شريحة من شرائح القطاع العام مهما نزل السلم،وكثرة الاحتجاجات والإضرابات إلا تعبيرا عن وجود اتجاهات مختلفة تلتقي عند عدم التقبل لما جاء به هذا التغيير ، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على حجم الرضا المهني عند مختلف عمال القطاع العام وخاصة عمال قطاع التربية.

من هنا كان لدراسة الاتجاهات هذه الأهمية من طرف الباحثين السيكولوجيين لما تكتسيه من أهمية بالنسبة لحياة الأفراد والجماعات ، من بينها ما هو موجه نحو قياس الاتجاهات وتحديد أسباب تكوينها وطرق تغيرها وتعديلها ، إضافة إلى ذلك فإن أهمية الاتجاهات تكمن في انعكاساتها على سلوكيات الأفراد والجماعات ، فقد تتكون اتجاهات سلبية في المجتمع وتكون من العوامل المعرقلة لنموه وتطوره ، كالاتجاهات نحو بعض القيم والقوانين غير المشجعة على إتقان العمل وبذل المجهود ، ولعل هذا التغير في الإطار الذي ينظم العمل في الجزائر من خلال تغيير الإطار العام الذي ينظم العمل في الجزائر (الإطار القانوني) بشكل جذري سوف يؤدي لا محالة إلى تكوين اتجاهات معينة تجاه هذا الموضوع بالذات ، وهو ما ينعكس مباشرة على حياة العمال الفردية والاجتماعية و المهنية ، ولعل ما يمس الجانب المهني بشكل مباشر حيال تكون هذه الاتجاهات هو جانب الرضا عن العمل والذي أخذ هذا الاهتمام المتواصل عبر مختلف مراحل تسيير الموارد البشرية في المنظمات ، حيث حظي موضوع الرضا المهني للعاملين في المنظمات العمومية والخاصة باهتمام الباحثين والدارسين في مجال علم النفس والسلوك التنظيمي في الولايات المتحدة وأوربا الغربية منذ ثلاثينيات القرن الماضي ، عندما نادت حركة العلاقات الإنسانية بأهمية الروح المعنوية وتحسين ظروف العمل للعاملين في زيادة الإنتاج ، وأثر تجارب الهاوثورن الشهيرة التي أجراها "إلتون مايو" وزملاؤه في عالم الصناعة في الولايات

المتحدة خلال الفترة (1926-1932) لاختبار مصداقية مبادئ الإدارة العلمية التي قادها" فريدريك تايلور" والمرتكزة على أهمية الحوافز المادية بالنسبة للعاملين في زيادة الإنتاج ، وقد أثبتت هذه التجارب أهمية العوامل الإنسانية الاجتماعية والنفسية في تحقيق الرضا المهني .

هذا ما يجعل من الموضوع إشكالا مهما و واقعيا ليكون جديرا بالدراسة والبحث بهدف معرفة ردود أفعال شريحة عمال القطاع العام ، وتحديدا عمال قطاع التربية تجاه هذه التغيرات التي طرأت على الإطار العام الذي ينظم ويسيير الحياة المهنية لأزيد من مليون وست مائة ألف موظف في جميع مجالاتها ، وذلك من خلال سبر آراء وقياس اتجاهات عمال هذا القطاع حول هذا الموضوع .

ولعل الدراسة الحالية تحاول الكشف على مدى تشكل إتجاهات معينة تتقلب بين السلب والإيجاب لدى موظفي القطاع العام من خلال معاينة ميدانية لقطاع التربية بالوقوف على ردود الأفعال تجاه ما يسن من قوانين وتشريعات تتعلق بمختلف شؤون موظفي هذا القطاع في النواحي المعنوية كمدى إهتمام هذه القوانين بالمورد البشري وكذا النواحي المادية من خلال دراسة رد فعل هذه الشريحة من الموظفين تجاه الأجور والمنح والعلاوات ومدى رضاهم عن الحوافز المادية بصفة عامة إضافة إلى درجة الرضا نحو تسيير أموال الخدمات الإجتماعية وطب العمل من خلال التكفل الصحي ومدى توفر معايير الصحة والأمن االتي يكفلها القانون في النصوص وبالوقوف على مدى تطبيق هذه النصوص في الواقع .

وقد قسمت الدراسة إلى جانبين ، جانب نظري وجانب تطبيقي ، يضم الجانب النظري أربعة فصول ،خصص الفصل الأول إلى أهمية الدراسة وأهدافها ثم طرح الإشكالية وفرضيات الدراسة وكذا حدودها وتحديد المفاهيم والدراسات السابقة ، وخصص الفصل الثاني للإتجاهات ، مفهومها وأهميتها ، خصائصها ووظائفها وطرق تكوينها وكذا تفسيرها سيكولوجيا والتطرق لطرق تفسيرها وقياسها ، فيما خصص الفصل الثالث لمتغير الرضا المهني من خلال المفهوم والنظريات التي تناولته إضافة إلى التطرق إلى مجموعة من العوامل التي يتأثر بها ثم طرق قياسه وتفسيره .

وقد خصص الفصل الرابع إلى محاولة تقديم وعرض مختصر لقانون الوظيف العمومي أمر 06 – 03 الصادر بتاريخ 15 جويلية 2006 بالإضافة إلى التطرق إلى عنصر مهم واكب التغيرات الحاصلة في قطاع العمل بصفة عامة هو تطور العمل النقابي ودوره في إدراة مختلف الصراعات التي شهدها القطاع وخاصة قطاع التربية مع الإشارة إلى عنصر النزاع داخل المنظمات في ذات السياق

أما الجانب الميداني فيضم ثلاثة فصول ، تم التطرق في الفصل الخامس إلى الإطار المنهجي للدراسة من خلال التعريف بالمنهج المستخدم ومكان البحث إضافة إلى العينة وحجمها وكيفية اختيارها وخصائص أفراده ، ثم الدراسة الإستطلاعية ووصف أدوات القياس وخصائصها السيكومترية والأساليب المستعملة في الدراسة .

أما الفصل السادس فتعرض فيه الباحث إلى نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها حسب الفرضيات والأساليب الإحصائية المستعملة ، بالإضافة إلى تفسير النتائج ومناقشتها إنطلاقا من الدراسات السابقة وما تم رصده من معطيات نظرية وإعلامية نظرا للتناول الإعلامي من قبل الصحافة لجوانب المشكل في الواقع المعاش ، ثم عرض الإستنتاج العام متبوعا بجملة من الإقتراحات وخاتمة ، إضافة إلى عرض قائمة المراجع والملاحق المستعملة في الدراسة .

الجانب النظري

الفصل الأول

تقديم موضوع الدراسة

- تمهيـــد :

يتناول هذا الفصل تقديم موضوع الدراسة كمدخل رئيسي في البحث يتم من خلاله التطرق إلى إشكالية الدراسة وفرضياتها التي تعد كإجابات للتساؤلات المطروحة حول العلاقة بين اتجاهات عمال القطاع العام نحو قانون الوظيفة العمومي ة أمر (06-03) والرضا المهني ، وهذا من خلال سبر آراء عمال قطاع التربية حول الموضوع ، بالإضافة إلى تحديد أهمية وأهداف البحث ، وما يرمي إلى تحقيقه أو المساهمات التي سوف يقدمها للمعرفة وصولا إلى ضبط المفاهيم الإجرائية للدراسة ، إضافة إلى التطرق إلى بعض الأدبيات السابقة والتي تعتبر عنصرا مهما في التقديم لأي دراسة من الجانب المنهجي والنظري.

1 – الإشكالية :

شهدت تنظيمات العمل خلال السنوات الأخيرة تحولات وتغيرات متعددة الجوانب ، خاصة ما يتعلق منها بالجانب القانوني الذي ينظم المسار المهني للموظفين بما يتماشى مع جعل بيئة العمل تحقق التكيف المنشود على مستوى البيئة التنظيمية بشكل خاص والبيئة الاجتماعية بشكل عام ، وذلك لما للعمل من أهمية في حياة الأفراد على جميع المستويات

ويعتبر العمل العامل الأساسي الذي يمنح الإنسان الاستقرار اللازم في حياته المـــــــادية والنفسية والاجتماعية ، ذلك لأنه المصدر الأول لتأمين وسد الحاجات الذاتية والمهنية بشكل يتناسب مع ظروف الحياة العصرية والكريمة ، حيث يجد العامل فيه منفذا لإبراز قدراته وملاذا لإشباع رغباته وإثبات شخصيته واعتلاء مكانة اجتماعية (سليمان الحضري الشيخ،ص77،1977) فهو مصدر مهم لهوية الشخص ومكانته ، وتحقيق ذاته وقيمه كفرد في مجتمعه ،كما يتيح فرصا للعامل لمقابلة الآخرين والتعامل معهم وتكوين علاقات قد تستمر مدى الحياة (بوظريفة وآخرون، ص7،2007) .

من هنا كان الاهتمام بالإطار العام الذي يسير حياة العامل المهنية مدار اهتمام مسيري الموارد البشرية من خلال سن القوانين وتعديلها من فترة إلى أخرى حتى تتلاءم مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية في

المحيط المحلي والعالمي ، خاصة أمام تزايد المهام والمتطلبات وما يقابلها من مطالب لتحسين وتوفير الظروف المهنية والاجتماعية والنفسية في إطار ما تطالب به النقابات العمالية ،وما توصلت إليه الدراسات العلمية في مختلف المجالات وخاصة مجال التنظيم العلمي للعمل والاهتمام بالعنصر البشري في ميدان العمل بوظريفة وآخرون (2007).

وتعتبر وظيفة الموارد البشرية من وجهة النظر الإستراتيجية الرابط الأساسي بين مختلف وظائف المنظمة والتي تزودها بالكفاءات اللازمة والقادرة على تحمل المسؤوليات وإيجاد الرؤية الصائبة في ظل محيط يتصف بالتعقد والتحول السريع ، ويظل الهدف الرئيسي من إيجاد اهتمام أوسع بوظيفة الموارد البشرية هو جذب ودعم والمحافظة على الأفراد وذوي القدرات الكامنة الكبيرة بغرض إشراكهم في تطوير المنظمة والزيادة من قدراتها في مواجهة المحيط المتنوع ، ومن بين السياسات التي تشكل اهتمامات للمشرفين عموما يمكن أن نذكر: دعم وتوجيه هؤلاء للمشاركة في اتخاذ القرارات ، الاستشارة ، التوجيه طويل المدى، الاتصال الحر والمفتوح، وما إلى ذلك من السياسات التي بإمكانها تنقية المناخ التنظيمي السائد من المظاهر السلبية .

(تير رضا،2005). (Bayad&Nebenhaus,1996)

وقد عرفت الجزائر مراحل مختلفة في هذا المجال منذ الاستقلال،وقد لوحظ منذ بداية الألفية الجديدة أن قانون الوظيف العمومي والذي يعتبر الإطار الأساسي الذي ينظم الحياة المهنية لعمال القطاع العام قد تجاوزه الزمن لكونه لا يستجيب لتطلعات الطبقة العاملة،حيث بدأ الإعداد لتغيير جذري في هذا المجال من خلال دعاية مسبقة جعلت العمال يستبشرون خيرا بهذا التغيير، فكان ولفترة ليست بالقصيرة جل حديث الرأي العام حول هذا الموضوع ، مما شكل اتجاها عاما يتسم بالتفاؤل حيال قانون الوظيف العمومي وسط عمال القطاع العام .

ومع صدور هذا القانون من خلال الأمر الرئاسي رقم 06-03المؤرخ في 19جمادى الآخر 1427هجري الموافق ل 15يوليو2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بدأت القراءات المتعددة لهذا القانون مما جعل الرأي العام الذي يمثله العمال يكون اتجاهات مختلفة

حيال الموضوع وهذا بحسب ما تحمله القراءات اليومية للمختصين ورجال الإعلام .

من هنا ونظرا لما يتسم به موضوع الاتجاهات من اهتمام نال مكانته الخاصة عند الباحثين السيكولوجيين ، ولما يكتسيه من أهمية بالغة بالنسبة لحياة الأفراد والجماعات ، ولكونها ذات انعكاسات جلية على سلوكياتهم مما يؤثر بالضرورة في الحياة المهنية للعمال وفي بنية المجتمع وتقدمه وتطوره (بوظريفة وآخرون، 2008 ، ص 3).، تحاول هذه الدراسة الوقوف على مختلف ردود الأفعال العمالية تجاه البنود المهمة التي تمس الحياة المهنية لعمال القطاع العام ، وبالتالي الوقوف على اتجاهاتهم نحو الموضوع ، ثم التعرف على انعكاسات تلك الاتجاهات على رضاهم المهني لكون الرضا عن العمل يعبر عن الشعور والاتجاه العام للعامل نحو عمله لأن أداء هذا الأخير مرتبط بمدى رضاه عن العمل والرضا بدوره مرتبط بعوامل كثيرة يصعب تحديدها ومعرفة درجة تأثيرها سلبا أو إيجابا (العياشي بن زروق ، 2008 ، ص6).

وقد انبثق الاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي للعاملين في أي تنظيم من الافتراض القائل بأن الشخص الراضي عن عمله أكثر إنتاجية من زميله غير الراضي ، ولا زال هذا الافتراض قائما رغم تضارب نتائج الدراسات في هذا المجال ، فبعض الدراسات توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين الرضا عن العمل أو بعض جوانبه من جهة ، والإنتاجية من جهة أخرى، ومن هذه الدراسات دراسة شوارتز وزملائه (1963)

في حين بينت بعض الدراسات الأخرى عدم وجود هذه العلاقة بشكل مباشر كالدراسات التي أجراها (" بيرد" (1976) " bird" و" فيشر" (1980) "fisher ") العمري (1991)

ويعتبر الوسط التربوي الصورة العاكسة لتطلعات العمال وطموحاتهم كون المؤسسة التربوية الطرف الأكثر جلبا للانتباه لارتباطها الوثيق بالمجتمع ، ولسبب موضوعي يتمثل في تصاعد المد النقابي لعمال هذا القطاع مما شكل "جبهة بروليتارية" أخذت مكانها في مقدمة المدافعين عن حقوق العمال والتفاوض باسمهم مقارنة ببعض القطاعات

الأخرى ، كما تعتبر المؤسسة التربوية بمثابة الطرف المفوض من المجتمع لبذل ما أمكن من الجهود لتأمين وسد حاجات المدرسين الذاتية والمهنية بشكل يتناسب مع ظروف الحياة العصرية ، وهذا لتمكينهم من القيام بالواجبات المطلوبة منهم ، وبالمقابل فإن للمؤسسة التربوية قواعدها ونظم عملها وتوقعاتها في تحقيق أهدافها وكل هذا يعتمد على التعاون والتفاعل المتميز بين المؤسسة التربوية ومواردها البشرية انطلاقا من العلاقة التبادلية المبنية على أساس أن لكل طرف حقوقا وواجبات بوظريفة وآخرون (2007)

وقد شهدت تنظيمات العمل خلال السنوات الأخيرة تحولات وتغيرات بنائية متعددة الجوانب وذلك استجابة لتلك التغيرات التي شهدها النظام الاقتصادي العالمي خلال السنوات الماضية بحيث كان الهدف منها هو تحقيق التكيف على مستوى البيئة التنظيمية بشكل خاص والبيئة الاجتماعية بشكل عام ، وهذا عن طريق تغيير أساليب التسيير القديمة واستبدالها بأساليب جديدة مغايرة تتماشى مع الظروف المستجدة ،يوسف سعدون(2005) ، بحيث تلم تلك القوانين بجميع هذه التغيرات ، وهذا من خلال الاهتمام بالجانب القانوني الذي ينظم الحياة العملية من حيث الإلمام بشتى جوانبها ومتطلباتها بما يتوافق مع تحقيق الأهداف المنشودة المتمثلة أساسا في الاهتمام بتنمية رأس المال البشري والتي أضحت من أهم القضايا وأكثرها إلحاحا باعتبارها العملية الضرورية لتحريك وصقل وصياغة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العملية والعلمية والفنية والسلوكية ، ولايمكن أن تتحقق هذه الأهداف وتوابعها إلا بالاهتمام بالدعائم الأساسية والمفردات الرئيسية لهذه العملية المتمثلة في الاهتمام بميدان التربية والتعليم لكونه المجال الأساسي لتنمية القدرات ، ولأنه المصدر المنوط بتكوين مخرجات ملائمة ، ولكون مخرجات التربية والتعليم هي التي تضطلع بإنجاح خطط التنمية ومواجهة تحديات المستقبل أيوب محمد(2010) ، كيف لا وهي التي تزود أغلب ممتهني المهن الأخرى ليس بالمواد التعليمية فحسب ، بل كذلك بمختلف القيم والأسس التربوية والاجتماعية مكملة بذلك دور الأسرة والمجتمع بوظريفة وآخرون (2007).

وفي خضم هذا الحــراك ، وانطـلاقا من أهمية دراسة الاتجاهات نحو هذا التغيير في القوانين العامة الضابطة للمسار المهني لموظفي الـقطـــاع العام وعمال قطاع التربية بصفة خاصة بعد البـدء بتطبيق هذا القانون منذ بداية شهر جانفي 2008 ومدى انعكاس ذلك على الرضـــا الـمـهـني لـهـذه الفئة ، جـاءت هـذه الـدراسة لمعـرفـة اتـجـاهـات عمال قطاع التربية وذلك من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية:

1 – ماهي اتجاهات عمال قطاع التربية نحو قانون الوظيفةالعمومية (أمر06-03)؟

2 – هل يستجيب قانون الوظيفة العمومية (أمر06-03)لتطلعات العمال المهنيۃ؟

3 – ما هي اتجاهات عمال قطاع التربية نحو سلم الأجور الجديد؟

4 – ما هي اتجاهات عمال قطاع التربية نحو سلم المنح والعلاوات؟

5 – هل يستجيب قانون الوظيفة العمومية لتطلعات العمال فيمايخص فرص الترقية والتكوين؟

6 – ما مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يتعلق بالحوافز المادية ؟

7 – ما مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية؟

8 – ما مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يتعلق بالمكانة الاجتماعية للعمل في القطاع؟

9 – ما مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يخص طب العمل؟

10 – هل هناك علاقة ارتباطيه بين اتجاهات عمال قطاع التربية نحو قانون الوظيفة العمومية والرضا المهني؟

2 – فرضيات الدراسة:

1 – لدى عمال قطاع التربية اتجاهات سلبية نحو قانون الوظيفة العمومية(أمر 06-03).

2 – لا يستجيب قانون الوظيفة العمومية لتطلعات العمال المهنية .

3 – لدى عمال قطاع التربية اتجاهات سلبية نحو سلم الأجور في صيغته الجديد.

4 – لدى عمال قطاع التربية اتجاهات سلبية نحو سلم المنح والعلاوات.

5 – لا يستجيب قانون الوظيفة العمومية لتطلعات العمال فيما يخص فرص الترقية والتكوين.

6 – مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يتعلق بالحوافز المادية منخفض.

7 – مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية منخفض.

8 – مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يتعلق بالمكانة الاجتماعية للعمل في القطاع منخفض.

9 – مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يخص طب العمل منخفض.

10 – هناك علاقة ارتباطيه بين اتجاهات عمال قطاع التربية نحو قانون الوظيفة العمومية والرضا المهني.

3 – أهداف الدراسة:

جاءت هذه الدراسة لمعرفة اتجاهات عمال القطاع العام ممثلين في مجتمع قطاع التربية من أساتذة ومعلمين ومساعدين تربويين وإداريين نحو القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي ينظم الحياة المهنية لعمال هذا القطاع في صورته الجديدة منذ صدوره في 15جويلية2006 وبدء تطبيقه مطلع سنة2008 .

وتبرز أهداف الدراسة من خلال المؤشرات التالية :

1 – سبر آراء عمال القطاع العام ممثلين بعمال قطاع التربية نحو قانون الوظيف العمومي الجديد أمر (06-03).

2 – الوقوف على مدى استجابة القانون الجديد لتطلعات العمال المهنية المادية والمعنوية .

3 – التعرف على مدى انعكاسات قانون الوظيف العمومي على الرضا المهني عند عمال قطاع التربية.

4 – التعرف على مدى اهتمام قانون الوظيف العمومي باستقطاب موارد بشرية قارة ، منتمية وراضية.

4 - أهمية الدراسة :

وتكمن أهمية الدراسة فيما لرصد ردود فعل العمال تجاه الإطار القانوني المنظم لحياتهم المهنية من أهمية يمكن أن نقف من خلالها على مدى استجابته لتطلعات الفئة الشغيلة في هذا القطاع أو العكس ، و لما للعمل من دور مهم وفاصل في حياة العمال على صعيد الاستقرار النفسي والمهني والاجتماعي ، ولمدى انعكاساته الأكيدة على سير المؤسسات من خلال سعيها إلى التقدم والنجاح الذي تنشده أي مؤسسة بفعل برامجها التطويرية بداية بمواردها البشرية التي يسطرها البرنامج العام متمثلا في القوانين التي تسيير المؤسسات بحيث يجب أن تكون محفزة على إستقرار العمال بمناصب عملهم ومعززة لرضاهم المهني الذي من شأنه أن ينعكس بصفة ايجابية على سيرورة المؤسسة .

ولعل الدراسة الحالية تحاول الكشف على مدى تشكل إتجاهات معينة تتقلب بين السلب والإيجاب لدى موظفي القطاع العام من خلال معاينة ميدانية لقطاع التربية بالوقوف على ردود الأفعال تجاه ما يسن من قوانين وتشريعات تتعلق بمختلف شؤون موظفي هذا القطاع في النواحي المعنوية كمدى إهتمام هذه القوانين بالمورد البشري وكذا النواحي المادية من خلال دراسة رد فعل هذه الشريحة من الموظفين تجاه الأجور والمنح والعلاوات ومدى رضاهم عن الحوافز المادية بصفة عامة إضافة إلى درجة الرضا نحو تسيير أموال الخدمات الإجتماعية وطب العمل من خلال التكفل الصحي ومدى توفر معايير الصحة والأمن التي يكفلها القانون في النصوص وبالوقوف على مدى تطبيق هذه النصوص في الواقع .

وتكمن أهمية هذا البحث بإعتباره مقاربة أكاديمية تسلط الضوء على جانب مهم ينظم تسيير المورد البشري المكون للقطاع العام هو الجانب القانوني حيث لا زال العمل مستمرا في هذا الجانب من خلال صدور تشريعات كقانون الوظيف العمومي سنة 2006 وإنتظار صدور أخرى كقانون العمل ومايحمله من جديد يتطلع إليه الموظفين بشأن مسارهم المهني خاصة ما يتعلق بإجراءات إنهاء الخدمة والتي أصبحت شأنا دوليا يتراوح الخلاف فيه بين أهداف المنظمات ومطالب العمال والنقابات .

5 – تحديد المفاهيم :

يتميز كل بحث بمنهجه وموضوعه ومصطلحاته التي تعبر عنه ، لذا فمن الضرورة المنهجية تحديد تعاريف إجرائية لمصطلحات الدراسة ، ومن أهمها ما يلي:

5–1- الاتجاه:

هو استعداد نفسي تظهر نتيجته في وجهة نظر الشخص حول موضوع من الموضوعات سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية ويعبر عن هذه الاتجاهات تعبيرا لفظيا بالموافقة عليه أو عدم الموافقة أو المحايدة،ويمكن قياسه بإعطاء درجة لكل منها يمكن من خلالها الوقوف على مدى قوة أو ضعف هذه الاتجاهات ومعرفة سلبيتها أو ايجابيتها العمري(2008).

أما التعريف الإجرائي للاتجاه في بحثنا الحالي فهو مجموع استجابات الفرد التي تعبر عن مدى قبوله أو رفضه لما جاء به قانون الوظيفة العمومية ومدى موافقته لتطلعات عمال القطاع العام ممثلين في هذا البحث من خلال عمال قطاع التربية كعينة للدراسة ، وهذا بالوقوف على مجموعة من المحاور تتعلق بنظام الرواتب وسلم الأجور، المنح والعلاوات ، وفرص الترقية والتكوين

5–2- القطاع العمومي:

يقصد بالنظام العمومي وحدات قطاع الأعمال التي تدار من قبل الحكومة ، والتي يمكن أن تدار من قبل القطاع الخاص (الصحة والتعليم مثلا) ، أو هي المؤسسات التي تعود ملكيتها إلى الدولة أو الجماعات المحلية ، وبعبارة أدق للسلطات العمومية.

5–3- قانون الوظيفة العمومية:

يعتبر قانون الوظيفة العمومية الإطار الذي ينظم ويسير الحياة المهنية لعمال القطاع العام والذي صدر بالأمر الرئاسي رقم 06-03 بتاريخ 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ويعتبر هـذا القانون الإطار العام لتيسير الموارد البشرية في القطاع العمومي.

5-4- الرضا المهني:

يعرف الرضا المهني عادة بالفرق بين ما يتوقع العامل الحصول عليه من مقـــابـل مـــادي ومعنوي،وما يحصل عليه فعلا،أما التعريف الإجرائي للرضا في هذا البحث فهو مستوى الرضـا الذي يحصل عند الموظف في قطاع التربية نحو الضوابط القانونية التي تخضع لها هذه الشريحة المنصوص عليها في قانون الوظيف العمومي أمر 06-03 والنصوص المكملـة لـه كـالـقـوانيـن الخاصة،وقانون العمل،وهذا من خلال مجموعة من العوامل تتمثل أساسا في مـدى الرضـا نحـو تسيير الخدمات الاجتماعية،الحوافز المادية،المكانة الاجتماعية،والنصوص المتعلقة بطب العمل للعاملين في قطاع التربية.

6- الدراسات السابقة :

6-1- دراسة "لولر"(1966) ": Lawler "

ركزت هذه الدراسة على اتجـــاهات المشرفين نحو كيفية تحديد المرتبات ورضاهم عنها، مع تحديد العـوامل المؤثرة على اتجاهــاتهم نحـــو الأجور، وقد استنتج الباحث أنه عندما يعتقـد العامل أن المؤسسة تؤمن بأهمية الأداء في تحديد الأجور يكون على استعداد لتقبل مرتبه والرضا به ، وتبين أنه كلما اعتقد العامل بأن أجره محددا تحديدا جيدا ويتناسب مع مدة العمل ، المستـوى التعليمي والأقدمية،الإنتاج والجهد،كلما كان رضاه مرتفعا . عبد النور أرزقي(1997).

6-2- دراسة "وتز" و"روش"(1976): "Wters" et"Roch "

اهتمت الدراسة بالبحث في العلاقة بين الدور الإشرافي والاتجاه نحو العمل ، وتـم تـطـبيق استبيانين،الأول من وضع بورتر(1961) ويتكون من خمسة مقاييس تعكس مستويـات سلـــــم الحاجات لماسلو،وهي الأمن ،التقدير، الاستقلالية ، تحقيق الذات الجانب الاجتماعي ، أما الاستبيـــان الثاني فهو استبيان وصف العمل لهولن،كاندال وسميث(1969) يتكون من مقاييس هي : العمل ، الأجر والترقية ، الإشراف والعلاقات بين العمال ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- لا توجد علاقة بين الدور الإشرافي والاتجاه نحو العمل

- إن المشرفين بصفة عامة يختلفون عن التقنيين والمختصين،واستنتجا بأن للترقية دور كبير في تكوين الاتجاه الايجابي نحو العمل،فكلما ترقى العامل كلما زاد رضاه. عبد النور أرزقي (2007).

6-3- دراسة الرابطة الأهلية للتربية بالولايات المتحدة الأمريكية1928:

قامت الرابطة الأهلية للتربية بالولايات المتحدة الأمريكية بدراسة للرضا المهني في مجال التدريس ، واشتملت العينة على (5063) مدرسا ومدرسة ، وكانت نتائج الدراسة كالآتي :

- إن المدرسات أكثر رضا من المدرسين ، وإن المتزوجات أكثر رضا من غير المتزوجات

- أما بالنسبة للمدرسين فكانت النتائج عكسية ، حيث تبين إن المدرسين العزاب أكثر رضـــا من المتزوجين،ومدرسو الابتدائي أكثر رضا من مدرسي الثانوي ، ومدرسو الريف أكثر رضـــا من مدرسي المدن.(سليمان الحضري الشيخ،1982،ص81).

6-4- دراسة"هوبوك"(1935)"HUPPOK " بنيويورك :

قام "هوبوك"(1935)" HUPPOK" بدراسة حول الاتجاهات المهنية في نيويورك على عينة متكونة من(286معلما) ، وطبق عليها مقياس الاتجاهات المهنية المكون من 215 بندا حيث جاءت النتائج كالتالي :

- يختلف المعلمون في درجة مستوى رضاهم

- المعلمون الراضون أكثر توافقا انفعاليا وأكثر تدينا

- يتمتع المعلمون الراضون الذين يعملون في المدن بعلاقات أفضل مع المشرفين و المحيطين بهم

- المعلمون الراضون أكبر سنا من غير الراضين بحوالي سبع سنوات ونصف،وقد عبروا عن اختيارهم لعملهم بوعي ولم يكن التحاقهم صدفة.

- لا توجد فروق دالة بين الراضين وغير الراضين فيما يتعلق بالدخل المادي.

6-5- دراسة كيل باتريك(1964):Kil PATRIK

قام كيل باتريك وزملاؤه KIL PATRIK et al بدراسة تهدف إلى الكشف عن القيم المرتبطة بالعمل لدى العاملين في فئات مهنية مختلفة وطبق المقياس على مجموعات مهنية مختلفة من بينها (283معلما) وبينت نتائج البحث أنه كلما ارتفع مستوى التعليم ودخل المعلم ، كلما زاد التكيف والاندماج في العمل ، ووجدوا فروقا مهنية بين المستويات العالية والمنخفضة ، كما وجدت كذلك فروق بين الذكور والإناث في الفئات المهنية جميعها حيث أكد الذكور على الجانب المادي لسد متطلبات العيش وعلى الأمان والحرية في العمل،بينما أكدت الإناث كثيرا على العلاقات الشخصية والمهنية والإشراف الجيد والعمل

المفيد(سليمان الحضري الشيخ،1982،ص81-82،) (العياشي بن زروق ، 2008،ص 35).

6-6 - دراسة تريستي وسيرجيوفاني(1966): TRUST AND SERGIOVANNI

اعتمدا الباحثان على الإطار العام لنظرية "ماسلو" في قضية القصور في تلبية الحاجات في المجال التعليمي والتربوي ، وقاما بتكييف الأسئلة التي تناسب المجال التربوي ، وقد شمل البحث الهيئة التدريسية والإداريون ، وقد افترضت الدراسة أنه كلما ازداد القصور في تلبية الحاجات كلما ازداد عدم الرضا بين من شملهم البحث ، وقد كان التركيز على متغيرات السن ، الخبرة ، الجنس ، والدور المهني ، ومن نتائج هذه الدراسة :

- تزايد بين المدرسين الحاجة إلى تلبية الحاجات المتعلقة بالمكانة والتقدير.

- إدراك المدرسات بالقصور أقل من إدراك المدرسين بالحاجات الواردة في نظرية "ماسلو".

- المدرسون ذوي الخبرة المحدودة بحاجة إلى الحاجات التي تحقق المكانة والتقدير أكثر من المدرسين دوي الخبرة.

- عبر الإداريون على درجة أعلى من عدم الرضا بخصوص الفرص المتاحة لهم لإقامة علاقات بينهم .

- إرتبط أغلب أوجه القصور عند جميع أفراد العينة،بالحاجات الخاصة بالمكانة،الاستقلالية وتحقيق الذات.

6-7- دراسة ستمين ولوري ولوب (2000) : STIMIN AND LOURI AND LOUP

هدفت هذه الدراسة إلى مقارنة الرضا الوظيفي بين معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام على عينة من معلمي مدارس ديترويت الأمريكية (116معلما ومعلمة) عن طريق تطوير مقياس الرضا الذي أعده واستخدمه "بريفيلد روث"عام (1951).

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن معلمي التربية الخاصة غير راضين بدرجة أكبر من معلمي التعليم العام ، وتمثلت أسباب عدم الرضا في:

(الإحباط ، الضغوط المهنية داخل الصف الدراسي وخارجه) ، وكانت درجة عدم الرضــا عاليــة لـدى معلمي التربية الخاصة الأصغر سنا والأقل خبرة (العياشي بن زروق ،2008، ص46).

6-8- دراسة جابر عبد الحميد(1972) بغداد :

قام جابر عبد الحميد بدراسة عن الرضا المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية وتحصـــل على النتائج التالية :

- نسبة الرضا عن المهنة بلغت 55 % ، وبلغت نسبة عدم الرضا 7%.

- نسبة الرضا عند المعلمات وصلت إلى 68% ، ونسبة عدم الرضا عند المعلمين 63%.

وتوصل الباحث إلى أن عوامل الرضا المهني عند المعلمين والمعلمـــات في المرحـــلة الابتدائية تتمثل في:

- إشباع الحاجة للارتباط مع الآخرين.

- إشباع الحاجة للنجاح والحصول على خبرات جديدة.

- إشباع بعض النزعات التي تنتج وطبيعة المهنة ذاتها.

أما أسباب عدم الرضا فتتمثل في:

- نظام التفتيش ونقص الوسائل التعليمية ونقص الأبنية المدرسية الملائمة.

- إهمال التلاميذ للقيام بواجباتهم المنزلية.

6-9- دراسة جابر عبد الحميد(1974) مصر:

قام جابر عبد الحميد بدراسة في مصر حــول اتجـاهــات طـلـبـة كـليــات إعداد المعـلمين لمهنة التدريس،وقد توصل إلى النتائج التالية:

- أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات طلبة السنة الأولى والسنة الرابعة فيما يتعــلق بالنظرة الشخصية نحو المهنة.

- اتجاهات الطلبة متشابهة فيما يتعلق بالنظرة إلى مستقبلهم في المهنة.

- اظهر البحث أن الطلبة أشاروا إلى ضرورة تحسين نظام الإشراف والترقية للعـــــمل على رفـــع كفاءتهم.

- أما فيما يتعلق برأيهم حول نظرة المجتمع لمهنة التدريس فقد بينت النتائج أن اتجاهات طلاب السنة الأولى كانت أكثر ايجابية من اتجاهات طلاب السنة الرابعة. العياشي بن زروق (2008)

6-10- دراسة علي عسكر(1981) الكويت :

قام علي عسكر بدراسة عن الرضا الوظيفي بالكويت ، وقد أسفرت نتائجها على وجود قصور في تلبية الحاجات الأساسية حيث أبدى المدرسون عدم الرضـــا إزاء المرتب والفـرص المـتـاحة لتطوير قدراتهم وللتقدم العلمي ، والإدراك الاجتماعي لأهمية التدريس كمهنة ، والعدالة فيما يتعلق بالمردود المالي والعلاقة مع المجتمع المحيط بالمدرسة ، وخـلـص الباحث إلى أن لكـل من هذه الجوانب أثره الكبير على رضا المدرس بوظيفته ، بدءا بالمرتب الذي يمكنه من أن يعيش الحياة الكريمة الملائمة إضافة إلى التطور المهني والعلمي الذي يدعم إحساسه بذاته وأهميته في المجتمع. (علي عسكر،1981،ص85-86،).

6-11- دراسة سليمان الحضري الشيخ ومحمد سلامة(1982) قطر:

قام الباحثان بدراسة العلاقة بين الرضا العام واتجاهات المهنة المتمثلة في (الإدارة المدرسـيـــة ، فرص الترقية ،الأجور، المكافآت المادية ، ظروف العمل ، العلاقات مع الزملاء والتـــلاميذ ، والـمـركـز الأدبي للمهنة) ، بالإضافة إلى طريقة التحاق المعلمين بالمهنة وكذا العـوامل التي يــرون أنها تحقق الرضا المهني والمشاكل التي تحول دون تحقيق الرضـــا ، ومعــرفــة مـا إذا كانت توجد فروق في الجوانب المذكورة بين المعلمين

والمعلمات، ومعرفة ما إذا كانت هذه الفروق تختلف باختـــــــلاف المراحل الثلاثة ، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- عبر غالبية أفراد العينة عن رضاهم بالمهنة ، مع عدم وجود فروق دالة بين المعلمين والمعلمـات وبين المراحل الثلاثة ، باستثناء معلمات المرحلة الإعدادية اللواتي ظهرن أقـــل رضـــا عن المهنة.

- عبر غالبية المعلمين والمعلمات عن رضاهم عن إدارة المدرسة.

- كان اتجاه غالبية أفراد العينة سلبيا نحو فرص الترقية ، ولم تـــوجـــد فـــروق دالة بين الجنسين أو بين المراحل التعليمية.

- كان اتجاه غالبية أفراد العينة سلبيا نحو الأجور والمكافآت المادية ، ولم توجد فروق دالـــــة بـيـن الجنسين وبين المراحل التعليمية.

كان اتجاه غالبية أفراد العينة سلبيا فيما يتعلق بالمركز الأدبي للمهنة ، عدا معلمات المرحلة الابتدائية اللواتي عبرن بشكل ايجابي ،وبصفة عامة كانت المعلمات أكثر تقديرا بمركز المهنة من المعلمين .

- كان اتجاه أفراد العينة نحو ظروف العمل سلبيا بصفة عامة ، لكن تقدير المعلمين أعلى من تقـديـر المعلمات .

- أما فيما يخص العلاقات السائدة في المدرسة ، فكان الاتجاه الغالب سلبيا ، ولم توجد فروق بين الجنسين ولا بين المراحل في ذلك.

- أما فيما يتعلق بالرضا العام عن المهنة فكانت أكثر الارتباطات بالاتجاه العام نحو المهنة هي : الإدارة ، فرص الترقية ، ظروف العمل ، المركز الأدبي .

- أما أقل الارتباطات فتمثلت في:الدخل ، العلاقات داخل العمل .

وقد استخلص الباحثان أنه من بين الأسباب التي تجعل الفرد راض عن عمله هي : (المـــركـــــز الاجتماعي للمهنة ، الدخل المادي ، العلاقات مع الرؤساء والزملاء مع وجـــــود بعض الفــــروق بـيـن الجنسين) ومن بين الأسباب التي تجعل الفرد غير راض عن عمله (قلة الأجر،التعب والإجهـــاد) العياشي بن زروق (2008).

6-12- دراسة حامد بدر(1983) الكويت :

قام حامد بدر بدراسة على مجتمع أعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجـــارة والاقـتصـــاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت ،بهدف معرفة الرضا الوظيفي لكل عامل من عـــوامل الـرضـا وتأثير خصائص مجتمع الدراسة مثل : (القســم والوظيفة ، الحالة الاجتماعية ، الانتماء والجنس) ومعرفـة أهمية هذه العوامل بالنسبة لمفردات المجتمع ، وكذا اكتشاف ما إذا كانت هنـاك فـــروق بين هـيئـــة التدريس والعاملين بخصوص رضا الوظيفة،وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- كان الفرق بين هيئة التدريس والعاملين على المقاييس الفرعية التالية للرضا الوظيفي: (الأجـــــر النقدي ، الحوافز المادية الأخرى،الترقية،الاشتراك في اتخاذ القرارات،طبيعة وساعات العمل) لصالح مجموعة أعضاء هيئة التدريس ، وظهرت مساواة للأمن الوظيفي،أما العاملون فكان رضاهم أفضـــل من أعضاء هيئة التدريس).

- تبين أن هناك فرق دال إحصائيا بين مستوى الرضا الوظيفي العام لصالـــح هيئـــة التدريس فيما يخص (العلاقات مع الزملاء ، الحوافز المادية الأخرى ، ظروف العمل ، العـــلاقات مع الـــرؤســاء وساعات العمل) .

- ظهر اختلاف بين هيئة التدريس والعاملين في ترتيب أهمية عوامل الرضا المهني ، فبـــالــــنسبة لأعضاء هيئة التدريس كان الترتيب على الشكل التالي :(طبيعة الوظيفة،الأجر النقدي ، الأمــــــن الوظيفي ، العلاقات مع الزملاء ، حوافز مادية أخرى ، ظروف العمل ، العلاقات مع الرؤساء وســاعــات العمل) أما بالنسبة للعاملين فكان الترتيب على النحو التالي : (الأجر النقدي ، العلاقات مع الرؤســـــاء طبيعة الوظيفة ، ساعات العمل ، حوافز مادية أخرى للأمن الوظيفي) حامد بدر(1983).

6-13- دراسة العياشي بن زروق(1996) الجزائر:

أجريت هذه الدراسة بهدف معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي المدرسة الأســـاسيــة (الطور الأول والثاني والثالث) واشتملت العينة على(200مدرسا) واستخدم الباحث في جمع البيانات مقياسا مؤلفا من(24حاجة) ذات علاقة مباشرة برضا المدرس ، ومدعما بمقياس ثاني يقيس مـــدى أهمية كل حاجة بالنسبة إليه ، وقد أسفرت نتائج الدراسة على ما يلي :

- الأغلبية من المدرسين غير راضين عن وظيفتهم (93.5%)

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا بين المدرسين والمدرسات(مستوى الرضا أعلى لدى المدرسات)

-عدم وجود فروق في مستوى الرضا بين مدرسي (الطـورين الأول والثاني) و(الطـــور الثالث).

- وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في تصور المدرسين لأهمية الحاجات (24) وجاء ترتـيبهـا كالتالي :

- المرتبة الأولى : الوسائل التربوية والتعليمية .
- المرتبة الثانية : المرتب الشهري .
- المرتبة الثالثة : المستوى التعليمي للتلاميذ .
- المرتبة الرابعة : مرتب مهنة التعليم مقارنة بمرتبات المهن الأخرى .
- المرتبة الخامسة : عدد التلاميذ في القسم الواحد (العياشي بن زروق،2008 ، ص45) .

6-14- دراسة رمضان عمومن (2005) الجزائر:

وبحثت هذه الدراسة في علاقة القيم بالاتجاهات نحو بعض المتغيرات المهنية(دراسة مقارنة بيـن المشرفين والمنفذين) وهذا من خلال الكشف عن العلاقة بين قيم العمل والاتجاهات نحو بـــعض المتغيرات المهنية (الأجر ، الترقية ، الإشراف ، العلاقات الإنسانية ، الظروف الفيزيقية) ، بالإضافة إلى معرفة الفروق الموجودة في قيم العمل بين المشرفين

والمنفذين ، وكذا الفروق الموجودة بينهم في اتجاهاتهم نحو المتغيرات المهنية ، وقد تم التوصل إلى النتائج التالية :

- وجود علاقة ارتباطيه بين قيم العمل (المادية والاجتماعية) واتجاهات العمال نحو المتغيرات المهنية.

- وجود علاقة ارتباطيه بين قيم العمل(الفردية) واتجاهات العمال نحو المتغيرات المهنية.

- عدم وجود فروق في قيم العمل بين المشرفين والمنفذين.

- عدم وجود فروق في الاتجاهات نحو المتغيرات المهنية بين المشرفين والمنفذين . (عمومن،2005،ص128).

6-15- دراسة بوظريفة وآخرون (2007) الجزائر:

أجرى "بوظريفة" مع مجموعة من الأساتذة دراسة ميدانية حول عوامل الرضا لدى أســـــاتذة التعليم الثانوي ، واشتملت العينة على (100) أستاذ تم الحصول عليها بالطريقة العشوائية من ثلاث ولايات هي الجزائر، البليدة ، تيبازة ، واستخدم الباحثون في جمع البيانات أداتين علميتين هما المقابلة والاستبيان ، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توزع مستوى الرضا حسب الخصائص الفردية والمهنية لأفراد العينة وقد تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عدا الدخل الشهري ، وتبين أن درجات الرضا لدى أفراد العينة أقل من (216) وهي النقطة الفاصلة بين الرضا وعدم الرضا ، ومنه فإن مستوى الرضا لدى أساتذة التعليم الثانوي ظهر منخفضا،كما ظهر أن أغلبية أفراد العينة (88%) أولوا أهمية كبرى لمهنة التعليم . بوظريفة وآخرون (2007).

16-6- دراسة العياشي بن زروق (2008) الجزائر :

قام العياشي بن زروق بدراسة حول موصوع الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي والجامعي على عينة مكونة من(400 أستاذ وأستاذة)لغرض الكشف على مستوى الرضا الوظيفي لديهم ومدى تأثيره على مستوى دافعيتهم للانجاز ، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- الأغلبية الساحقة من الأساتذة المستجوبين لديهم مستوى منخفض جدا من الرضا وهذا بنسبة 95.75% ، بينما ظهر مستوى مرتفع من الرضا لدى أقلية قليلة جدا قدرت بنسبة 04.25% .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين "أساتذة المرحلة الثانوية " و"أساتذة المرحلة الجامعية" لصالح أساتذة التعليم الثانوي في مستوى الانخفاض .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين الجنسين لصالح الذكور بنسبة مئوية قدرت ب 98 % .
- وجود اختلافات في تقدير الأساتذة لأهمية الحاجات العشرين الواردة في مقياس الدراسة .
- وجود علاقة تأثير وتأثر ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا ومستوى الدافعية للانجاز ، فالأساتذة ذوي الرضا المنخفض لديهم مستوى دافعية للانجاز منخفض جدا ، بينما كشفت الدراسة عن وجود حالات غير متوقعة لأفراد قليلين ذوي مستوى دافعية للانجاز مرتفعة مع أن مستوى الرضا لديهم منخفض العياشي بن زروق (2008) .

7- تعليق عام حول الدراسات السابقة:

تبين من خلال الدراسات السابقة التي تم التعرض إليها في هذا البحث ما يلي:

- استخدام المنهج الوصفي القائم على التحليل في أغلب الدراسات،إلى جانب استخدام أدوات مختلفة في جمع البيانات تراوحت بين مقاييس الاتجاهات المهنية،أو من خلال اعتماد استبيانات صممت من طرف الباحثين أنفسهم، وهذا بحسب أهداف بحوثهم والمتغيرات المدروسة ،إلى جانب التـــــعاريف الإجرائية لهذه المتغيرات ،خاصة ما تعلق بتعريف وقياس الرضا المهني .

- التقارب بين نتائج هذه الدراسات رغم اختلاف البيئات والقطاعات التي أنجزت فيها .

- تركيز مختلف الدراسات التي تناولت الاتجاهات على أبعاد المهنة والمتغيرات المادية: (الإشراف،ظروف العمل،العلاقات الإنسانية،الأجر،الترقية،الحوافز المادية)، حيث أكدت في مجملها على أهمية هذه المتغيرات في تكوين الاتجاه الايجابي نحو المهنة .

- اعتماد أغلب الدراسات على النسب المئوية في التحليل الإحصائي وقراءة النتائج،إلى جانب تحليل التباين واختبارات الفروق للتميز بين الفئات والعوامل المؤثرة في درجة الرضـــــا أوانخفـاضه في البعض الآخر .

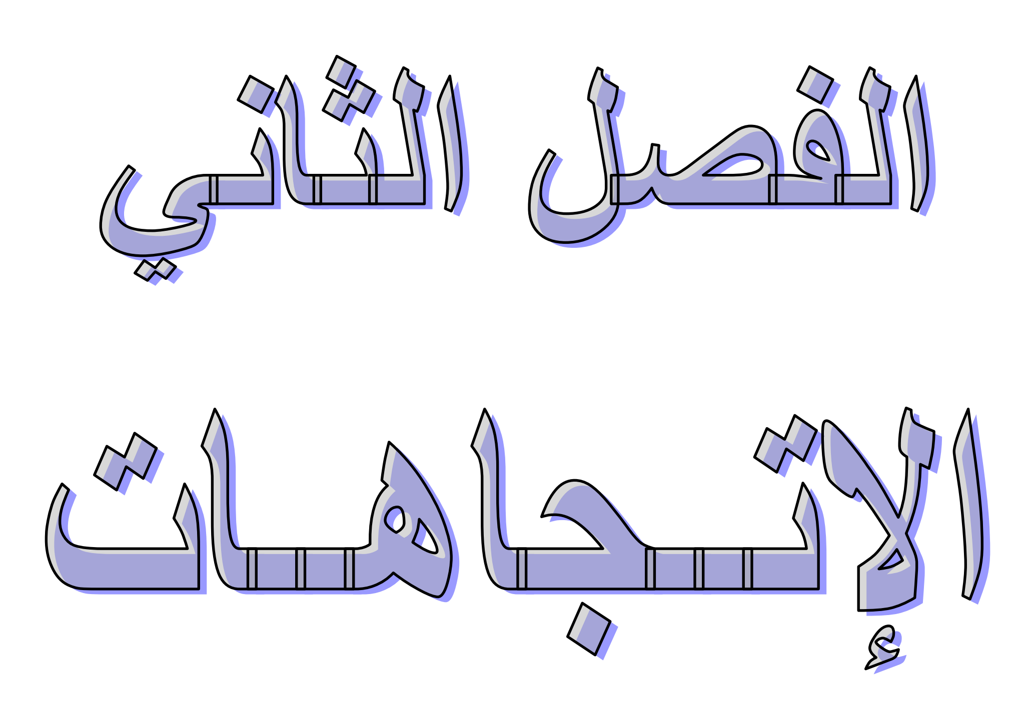
- اختلاف حجم العينة من بحث لآخر بحسب حجم وطبيعة مجتمع الدراسة،ومتغيرات البـــحث إلى جانب البيئة الزمانية والمكانية التي جرت فيها مختلف هذه الدراسات.

وفي الأخير لابد من الإشارة إلى أهمية عرض ومناقشة الدراسات السابقة لما لها من فـــــائدة في إثراء إشكالية البحث والإطار النظري للدراسة،مما يمهد لتشكل تصورات مناسبة تساعد الباحث في إعداد الأدوات اللازمة للدراسة من خلال ما تضمنته هذه الأدبيات من طرق ومناهج وما توصـــــلت إليه من نتائج وماقدمته من توصيات واقتراحات .

خـاتـمـة الفـصـل :

تم خلال هذا الفصل التطرق إلى أهمية الدراسة وأهدافها ، وتحديد إشكالية الدراسة المـتـعــلقة بتسيير الموارد البشرية والجوانب التنظيمية للعمل خاصة في شقها القانوني،وهذا من خلال الـبـحث في العلاقة بين اتجاهات عمال القطاع العام نحو قانون الوظيفة العمومية وعلاقة ذلك بالرضا المهني في دراسة ميدانية ممثلة لمجتمع الدراسة بعمال قطاع التربية،كما تم تحديد الفرضيات لتأكيد نــوع الاتجاهات لدى هذه الفئة ،وكذا للتأكد من وجود تأثير مباشر لهذه الاتجاهات على الرضا المهني من خلال مجموع العوامل التالية (الحوافز المادية،تسيير الخدمات الاجتماعية ، الـمكـــانة الاجتماعية لموظف وطب العمل) ، إضافة إلى ضبط المفاهيم الإجرائية لمتغيرات البــحث والـمـتـمـثـلـة في الاتجاهات ،القطاع العام ، قانون الوظيفة العمومية ، الرضا المهني .

وفي الأخير تم عرض مجموعة من الدراسات التي توفرت للباحث والتي اهـتـمت بـموضوع الاتجاهات والرضا المهني مع تلخيص لأهم النتائج التي توصلت إليها وهذا من أجل تحقيق إحاطة نظرية كافية تمكن من السير بالبحث في إطار بناء علمي مضبوط لبيئة الدراسة


الفصل الثاني
الإتــجاهــات

2- مفهوم الاتجاه :

- تمهيد :

تعتبر الاتجاهات من المواضيع البالغة الأهمية في ميدان علم النفس والتربية ، حـيث تـعد مـن المفاهيم الرئيسية والمهمة باعتبارها إحدى المحددات الأساسية للسلوك الإنساني والمعايير المكـونـة لمفهوم الذات ، فهي تعبرعن مجموعة آراء وأفكار ووجهات نظر يتبناها الفرد تجاه موضوعات معينة تستمر معه خلال مراحل حياته ، والتي تسعى إلى تنمية شخصية المتعلم ، وتـوجيهـه لخـدمـة المجتمع ، وضبط سلوكه الاجتماعي وتعديله بواسطة عملية التنشئة الاجتماعية.

ونظرا لهذه الأهمية التي تختص بها الاتجاهات نحاول الوقوف على أهم المفاهيم المتعلقة بـها وطرق تكوينها وخصائصها ووظائفها وطرق قياسها ، وسنبدأ بعلاقتها ببعض المفاهيم الأخرى من خلال ما يلي:

2 - 1- علاقة بعض المفاهيم بالإتجاهات :

- **الاتجاه والرأي :**

يشير الرأي إلى التعبير اللفظي الذي يعتنقه الفرد ، حيث أنه يعبر عن موقف محدد نحو موضوع أو مشكل ما قد ينتهي بانتهاء هذه المشكلة ، أما بالنسبة للاتجاهات فيبقى دورها في التأثير عـلى سلوك الإنسان بغض النظر عن الموضوع أو المشكلة محفوظ احمد جودة(1999)

- **الاتجاه والاهتمام :**

تعد الاهتمامات أكثر تحديد وخصوصية من الاتجاه ، وغالبا ما تكون موجبة ، في الحين أن الاتجاهات قد تكون موجبة أو سالبة ، أو محايدة سيد معتز،عبد الله خليفة(2001) .

- **الاتجاه والعاطفة و التعصب :**

تقتصر العاطفة على الجانب الشعوري الوجداني ، إضافة غلى أنها شخصية وذاتية ، بينما يقوم التعصب على أساس شحنة انفعالية عادة ما تكون جد مبالغ فيها لدرجة أنها تجعل الفرد لا يستطيع توخي الحذر والموضوعية والمنطق في تفكيره وإصدار أحكامه على الأشياء،أما الاتجاه فهو أكثر موضوعية إذ يحتوي على جوانب عقلية ومعرفية وإدراكية وسلوكية .

- **الاتجاه والقيم :**

يرى أوبنهام (Oppenheim (1970: أن الاتجاه عبارة عن مجموع الآراء المتراكمة حول قضية أو موضوع ما خلال حياة الفرد ، وتتكون القيمة نتيجة ترابط الاتجاهات وبعد مدة من ثباتها بوظريفة وآخرون (2008).

- **الاتجاه والاعتقاد :**

الاعتقاد هو ميل إلى فعل يعتمد عليه الفرد في الاستجابة ، أما الاتجاه فهو وصف للشيء أو الموقف تبعا للقبول أو الرفض،فهو عبارة عن إحساس تجاه بعض الموضوعات .

- **الاتجاه والسلوك :**

قد لا يعكس السلوك بالضرورة الاتجاه الحقيقي للفرد إذا كان الاتجاه من النوع السري ، إلا أن هذا لا يعني أن الاتجاه لا يكمن في كثير من الأحيان وراء سلوك معين عبد الفتاح دويدار(1999).

2 – 2- تعريف الاتجاهات :

يعد مفهوم الاتجاهات من المفاهيم الأكثر تناولا من طرف الباحثين ، حيث ينطلق كل واحد منهم من خلفية نظرية معينة ،فالاختلاف في إدراك معاني الكلمات من فرد لآخر أهم صعوبة تعتـــرض تحديد مفهوم ما في مثل هذه المواضيع ، ولعل هذا ما أدى إلى اختلاف الباحثين في تعريف الاتجاه .

يعرف"ثرستون" (1929) "Thurstone " الاتجاه أنه << درجة حالة من الشعور الايجابي أو السلبي المرتبط بموضوع سيكولوجي معين >> (عبد الرحمان عيسوي، 1982،ص44) فثرستون يركز على الجانب العاطفي ، فالاتجاه أسلوب يتعلمه الفرد لكي يستجيب بطريقة ما لـمخـتـــلـــف المواقف.

أما توماس (1939) Tomas فقد عرف الاتجاه على أنه << موقف الفرد تجاه إحدى القـــــيم الاجتماعية ، أو المعايير العامة السائدة في البيئة الخارجية للفرد >> ، فهو بهذا لا يرى أي وجود للاتجاه إلا إذا كانت هناك قيمة اجتماعية أو معيار(بوظريفة وآخرون،2008،ص24).

في نفس الصدد نجد تعريف بوجاردوس (1950) Bouardus: للاتجاه بأنه << ميـــل يتجـــه بالسلوك قريبا من بعض عوامل البيئة أو بعيدا عنها فيضفي عليها معايير موجبة أو سالبة >> (عباس محمود عوض،1980،ص27) ، فهو بذلك ينظر إلى الاتجاه على انه استجابة يتعلمهـــا الفرد نتيجة الإرادة الاجتماعية المرتبطة بالبيئة والعادات والتقاليد المنوطة بمجتمع ما.

وقد ورد عن دويدار عبد الفتاح(1992) مسح لتعريف الاتجاه ذكر فيه أن هناك أكثر من ثلاثين تعريفا رأى فيها أن تعريف ألبورت (1954) Allport يحوز القبول لدى غالبية المختصين :

<< الاتجاه عبارة عن حالة من الاستعداد أو التأهب العصبي والنفسي تنتظم من خلال خبـــرة الشخص وتكون ذات تـــــأثير توجيهي أو دينامي على استجابة الفرد لجميع الموضوعــــات والمواقف التي تستثير هذه الاستجابة >>(العبزوزي،بوحفص،2008،ص22) ، فألبورت يربط

الاتجاه بالعمليات المعرفية العصبية ومكتسبات الفرد وخبراته التي ستؤثر في سلوكه واستجاباته.

أما سانفورد (Sanford(1961 فيرى أن الاتجاه <<عبارة عن استعداد متعلم يتصف بالديمومة يجعل الفرد يسلك بطريقة ثابتة نحو موضوع معين أو مجموعة من الموضوعات>>(بوظريفة وآخرون، 2008،ص22).

بينما يؤكد نيوكب (1964) Newcomb في مفهومه للاتجاه على عنصر الدافع،فيرى أن الاتجاه<< حالة من الاستعداد تثير الدافع ومن ثمة فإن اتجاه الفرد نحو شيء ما يصبح عبارة عن استعداد وتفكير شعوري >>(عيسوي عبد الرحمان، 1984،ص44)،فالاتجاه استعداد مسبق،ثابت نسبيا يمكن أن نعبر عنه بما يكمن وراء السلوك .
ولعل هذا الاختلاف في تحديد مفهوم الاتجاه أدى إلى الغموض في استخدامه فقد أوضح كوهن(Cohen(1966 أن هذا الغموض نتج من خلال العلماء الذين يعرفون الاتجاه بأنه استعداد أو ميل للاستجابة وذلك بتركيز اهتمامهم حول العلاقة بين الاتجاه والسلوك ، فمعظمهم يرى الفرد لا يستطيع التعبير مباشرة عن اتجاهاته ولكن يمكن أن يستدل على أفكاره ومشاعره من خلال سلوكه (عبد الطيف محمد خليفة ،ص 47).

ويعرف بروشانسكي وسيدنبرج Prochansky&Sidenberg الاتجاه بأنه << ميل معقد للاستجابة الثابتة بالموافقة أو المعارضة للموضوعات الاجتماعية الموجودة في البيئة >> (بوظريفة وآخرون ، 2008،ص24) ، فإلى جانب التعقيد في الميل لابد أن نعي اختلاف الاستجابة من ثقافة لأخرى .

بينما يعرف آدم(Adem(1980 الاتجاه بأنه << مفهوم نفسي اجتماعي ، وهو تكون افتراضي أو متغير وسيط تعبر عنه مجموعة من الاستجابات المتسقة فيما بينها سواء في اتجاه القبول أو الرفض ، وذلك إزاء موضوع نفسي اجتماعي جدلي معين >> عبد اللطيف محمود(ص50).

أما أحمد عزت راجح (1965) فيعرفه بأنه <<استعداد وجداني مكتسب ، ثابت نسبيا يميـــل بالفرد إلى موضوعات معينة فيجعله يقبل عليها ويحبذها ، أو يرحب بها ويحبها ، أو يميل به عنها فيجعله يعرض عنها ويكرهها >>(عبد الفتاح دويدار،1994،ص158) .

بينما يرى حامد عبد السلام زهران (1972)<< أن الاتجاه النفسي تكوين فرضي أو متغير كامن أو متوسط (يتبع ما بين المثير والاستجابة) وهو عبارة عن استعداد أو تهيؤ عقلي عصبي متعلم للاستجابة الموجبة أو السالبة نحو أشخاص أو أشياء أو موضوعات أو مواقف أو رموز في البيئة التي تستثير هذه الاستجابة >>(عبد السلام زهران،2000،ص206) .

ويعرفه سيد خير الله (1973)<< بأنه مجموع استجابات القبول أو الرفض التي تتعلق بموضوع معين أو موقف ما يقبل المناقشة >>.(محمود منسي ،1990 ،ص 206) .

وقد جاء عن عبد الحميد صفوت (1993) تعريفه الاتجاه بأنه << استعداد لتقييم الموضوعات بالتفضيل أو عدم التفضيل >> (العبزوزي،بوحفص،2007 ،ص94) .

فيما يتفق السيد أبو النيل (1985) ، فؤاد البهي السيد وسعد عبد الرحمان (1999) أن الاتجاه يمثل الدوافع والقيم ويعتبر الأساس الحركي الديناميكي للجماعات والأفراد باعتباره المحك الذي يعتمد عليه الفرد في التعامل والتفاعل مع الآخـرين ، بينمـا ذهب مظفر الأشرف (1936) إلى أبعد من ذلك عندمـا عـرف الاتجـاه على أنــه << الهيكل الأساسي لكل ما تكون لدى الفرد نتيجة التنشئة الاجتماعية >> بوظريفة وآخرون (2008) .

2-3- مكونات الاتجاه :

- تمهيد :

كان الاعتقاد السائد أن الاتجاه ذو طبيعة بسيطة ، وأنه ذو بعد واحد لا أكثر ، إلا أن هذا الاعتقاد تغير حاليا لدى الباحثين ، حيث أكدت الدراسات الكثيرة التي أجريت حول الاتجاه أنه ذو بناء مركب من ثلاثة عناصر أو مكونات ، فنمو الفرد مرتبط بنمو وتنظيم معارفه ومشاعره ونزعاته الفعلية في شكل متناسق يعرف بالاتجاه نحو مختلف الأشياء ، وبالتالي فهذه العناصر هي المكونات المعرفية ، المكونات الانفعالية والعاطفية ،والمكونات النزوعية أو السلوكية .

2-3-1- المكونات المعرفية :

ونعني بها مدركات الفرد الحسية والمعنوية ، إضافة إلى معتقداته الثابتة الحاصلة عن طريق التربية والتنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد ، إضافة إلى توقعاته من خلال ما يمكن أن يتنبأ به وما يتوقع حدوثه من الآخرين .

2-3-2- المكونات الانفعالية والوجدانية (العاطفية):

تعتبر من أكثر المكونات أهمية بالنسبة للاتجاه وهي << عبارة عن تلك الشحنة الانفعالية التي يصطبغ بها سلوك الفرد ونزوعه في الموقف الذي ينشط فيه الاتجاه >>(بوظريفة وآخرون ،2008،ص27) حيث تشير الدلائل إلى أن الاتجاهات ذات المكونات العاطفية القوية تؤدي إلى أنماط سلوكية معينة بغض النظر عن وضوح هذه الاتجاهات أو صدقها من الناحية المعرفية .

2-3-3- المكونات النزوعية السلوكية :

يتضح المكون السلوكي فيما يبديه الفرد من اتجاهات فعلية من خلال الإجابة على أسئلة لفظية أو عملية ، وهذا النزوع السلوكي اللفظي أو العملي يحصل من شعور الفرد وانفعالاته ومعارفه المتعلقة بهذا المفهوم ، وعادة ما يعبر عنها باستجابات تنطوي على التفضيل أو عدم التفضيل فتشير إلى الايجابية أو السلبية لموضوع الاتجاه .

2-4- عوامل تكوين الاتجاهات :

ورد عن عبد الرحمان عيسوي (1974) مجموع العوامل التالية التي تساعد حسبه على تكوين الاتجاهات وهي :

2-4-1- الانفعالات :

فلاتجاهات الفرد محتوى انفعالي لارتباطها بعواطفه الودية وغير الودية ، فالعوامل المؤثرة على الانفعالات تؤثر بدورها على الاتجاهات .

2-4-2- الشخصية :

الكثير من سمات الشخصية كالانطواء والانبساط والاتزان الانفعالي ذات علاقة بتكوين الاتجاهات ، فالأشخاص الراديكاليين والمحافظين أكثر مقاومة لتغيير اتجاهاتهم .

2-4-3- الخبرات الفردية :

كلما اكتسب الفرد خبرات جديدة ، كلما اتسعت معارفه وتكونت لديه اتجاهات جديدة أو حدث تغير في اتجاهاته السابقة .

2-4-4- الاتصال :

الفرد الذي يتصل بالآخرين ويكون له احتكاك بمختلف الجماعات ، سواء الرسمية منها كجماعة العمل ، أو غير الرسمية كجماعة الأصدقاء ، يكمن أكثر استعداد لتغيير بعض اتجاهاته أو تكوين اتجاهات نحو مواضيع مختلفة (بوظريفة وآخرون ،2008،ص29) .

2-5- مراحل تكون الاتجاهات :

يمكن أن نحدد مراحل تكون الاتجاهات من خلال ما يلي :

2-5-1- المرحلة الإدراكية المعرفية :

وفيها يدرك الفرد مثيرات البيئة الطبيعية والاجتماعية التي تتضمن المحتوى العام لطبيعة ومكونات المجتمع ، فيكتسب خبرات ومعلومات تكون بمثابة إطار معرفي له .

2-5-2- المرحلة التقييمية :

وفيها يقوم الفرد بتقييم حصيلة تفاعله مع المثيرات وفق الإطار السابق (المرحلة الإدراكية المعرفية) ، فضلا عن الكثير من أحاسيسه ومشاعره التي تتصل بها ، وحسب محي الدين مختار (1982) فإن هذه المرحلة تتأثر بعدة عوامل منها :

- **تكامل الخبرة :**

من الضروري أن تتكامل خبرة الفرد بعنصر من عناصر الطبيعة مع خبرات أخرى حتى تتحول هذه الخبرات إلى كل متكامل يمكنه أن يكون اتجاه الفرد بالنسبة لهذا العنصر .

- **تكرار الخبرة :**

يجب أن تكرر الخبرة حتى يتكون الاتجاه ، فالفرد الذي يجد صعوبة في عمل ما ثم تتكرر هذه الصعوبة في العديد من المرات ، فإنه سيكون لديه اتجاه سلبي نحو العمل .

- **حدة الخبرة :**

إن لحدة الخبرة الانفعالية أثر كبير في تكوين الاتجاهات ، فالاتجاهات تتكون دائما في مواقف المعاناة الناتجة عن احتكاك الفرد انفعاليا بعناصر بيئته بدرجة معينة ، ويكون للعاطفة تأثير كبير على أحكامه ومعاييره (محي الدين مختار ،1982،ص210) .

2-5-3- المرحلة التقريرية :

وفيها يصدر الفرد القرار الخاص بعلاقته مع عنصر من عناصر البيئة ، فإذا كان الحكم موجبا كان الاتجاه ايجابيا والعكس (سعد عبد الرحمان ،1998،ص76) .

2-6- أنواع الاتجاهات :

تصنف الاتجاهات النفسية إلى الأنواع التالية :

2-6-1- حسب الموضوع :(اتجاه عام ،واتجاه نوعي أو خاص) :

ينصب الاتجاه العام كلية على الموضوع ، كالاتجاه نحو بلد أو شعب أو جنس أو دين ،وهو أكثر ثبات واستقرار من الاتجاه الخاص ، أما الاتجاه النوعي فينصب على جزء من تفاصيل الموضوع المدرك دون سواه ، فيكون محددا نحو موضوع خاص مثل عادة معينة في مجتمع ما وهذا الاتجاه لا علاقة له بالعادات الأخرى أو بالثقافة ككل .

2-6-2- حسب درجة الشمولية :(الاتجاه الفردي ، والاتجاه الجمعي) :

يتكون الاتجاه الفردي لدى شخص واحد دون أن يشترك فيه مع باقي الأفراد وذلك من ناحية النوع (طعام ، رياضة ، لباس) حيث يتميز به الفرد عن الآخرين ، أما الاتجاه الجمعي فيشترك فيه عدد كبير من أعضاء الجماعة .

2-6-3- حسب الظهور :(اتجاه علني ، واتجاه سري) :

الاتجاه العلني هو ذلك الاتجاه الذي لا يجد الفرد حرجا في إظهاره والتحدث به أمام الناس ، وغالبا ما يكون هذا الاتجاه متسقا مع معايير الجماعة ونظمها وقيمها ، ويتميز بحدته المتوسطة ، أما الاتجاه السري فهو الذي يحرص الفرد على إخفائه مع الميل إلى إنكاره ، وغالبا ما يكون هذا الاتجاه غير منسجم مع قيم الجماعة ونظمها وقيمها (كامل محمد عويضة،1996،ص173) .

2-6-4- الاتجاه الموجب والاتجاه السالب :

نسمي الاتجاه موجبا أو سالبا حسب المنحنى الذي يتخذه نحو الموضوع المدرك ، فمثلا قد يكون للفرد اتجاها موجبا أو سالبا نحو عمل معين كالجيش أو الشرطة ، أو نحو العمل الليلي للنساء وغيرها من المواضيع .

2-6-5- حسب الشدة : (الاتجاه القوي ، والاتجاه الضعيف) :

تظهر شدة الاتجاه من خلال سلوك الفرد من حيث القوة أو الضعف فالسلوك الذي يتصف بالقوة والحدة والانفعال الشديد يدل على اتجاه قوي عالي الشدة ، أما السلوك الضعيف غير الشديد فيدل على ضعف الاتجاه .

2-7- وظيفة الاتجاهات وأهميتها :

تؤدي الاتجاهات دورا هاما في بناء سلوك الفرد من حيث تنظيم السلوك وتميزه بدرجة من التوافق والإتقان في موقف معين ، مما يتيح لها القيام بوظائف متعددة ، فهي تساعده في تحديد الجماعات التي يرتبط بها والمهن التي يختارها وفي هذا السياق يحدد كاتز (Katz 1960) أربع وظائف للاتجاهات وردت عن المرسي ،إدريس(2002)فيما يلي :

2-7-1- الوظيفة النفعية التكيفية :

تتكون لدى الفرد اتجاهات إيجابية نحو ما يساعده على تحقيق أهدافه ،وأخرى سلبية نحو ما يعترض سبيل تحقيق أهدافه ، فالوظيفة النفعية التكيفية (التلاؤمية)قد تكون وسيلة للوصول إلى هدف مرغوب أو أنها ترتبط بخبرات سابقة أدت إلى التوصل لهذه الأهداف .

2-7-2- الوظيفة الدفاعية :(وظيفة الدفاع عن الأنا) :

تتجلى الوظيفة الدفاعية في عملية الإنكار والتعصب لما يتعرض له الفرد من ضغوطات وصراعات في علاقاته الاجتماعية مع غيره من الأفراد فلا يعترف بأشياء حقيقية عن نفسه من خلال اتجاه التعصب ليحتفظ بشعور التعالي عن الآخرين .

2-7-3- وظيفة التعبير عن القيم :(وظيفة تحقيق الذات) :

تظهر وظيفة التعبير عن القيم من خلال سعي الفرد الصريح في التعبير عن أفكاره التي تتناسب مع قيمه والتزامه بها ودفاعه عنها بما يسمح له من تحقيق ذاته اجتماعيا ونفسيا .

2-7-4- الوظيفة المعرفية :

تكمن الاتجاهات الفرد من فهم العالم المحيط به وتمده بقدرة البحث عن المعلومات والمعارف حول ما يعزز هذه الاتجاهات حتى يتخذ موقفا وحكما سليما نحو هذه الموضوعات .

ونشير إلى أن هذه الوظائف متكاملة فيما بينها،فعلى الرغم من تداخلها فإن كاتز (katz(1960 يرى بأن تغير الاتجاهات يتطلب أسلوبا يتفق ونوع الوظيفة التي يؤديها الاتجاه . (بوظريفة وآخرون ، 2008 ،ص40)

.

2-8- نظريات الاتجاهات :

تختلف النظريات التي تناولت موضوع الاتجاهات في طرحها من خلال تفسير تكونها ، أو وظيفتها ، إضافة إلى طرق تغيرها ، وهذا ما نجده في نظريات التعلم ،نظرية الباعث ، والنظريات المعرفية .

2-8-1- من خلال نظريات التعلم :

يرى سعد عبد الرحمان (1983) أن هناك ثلاثة مبادئ يتم على أساسها اكتساب الاتجاهات وهي :

- التعلم عن طريق المنعكس الشرطي
- التعلم عن طريق الإشراط الإجرائي
- التعلم عن طريق التقليد

2-8-1-1-التعلم عن طريق المنعكس الشرطي :

يتعلم الفرد اتجاهات وتتكون لديه استجابات ايجابية أو سلبية نحو مواضيع معينة حسب طبيعة الخبرات التي يمر بها ، فالاتجاه السلبي يتكون من تكرار خبرات مؤلمة نحو موضوع أو شخص معين يتحول بعدها إلى حكم عام نحو المواضيع المشابهة أو الأشخاص ، وقد يكون العكس في حال المرور بخبرات سارة .

2-8-1-2- التعلم عن طريق الإشراط الإجرائي :

يكون الفرد اتجاهات معينة نحو المواضيع التي تساهم في إشباع حاجاته ودوافعه ، فترتبط عنده هذه المواضيع بالمصادر التي تحقق له عملية الإشباع ، فتؤدي إلى اكتساب الاتجاهات والقيم ، وبذلك يمكن القول بان للأسرة دور كبير في غرس القيم والاتجاهات كون الفرد إنما يحقق رغباته ودوافعه بداية من الأسرة وفق مبدأ اللذة والألم .

2-8-1-3- التعلم عن طريق التقليد :

يرى باندورا أن تعلم مختلف السلوكات يتم بالتقليد دون وجود الإثابة أو التدعيم التي تحدثت عنها نظرية الإشراط الإجرائي ، حيث يمكن تفسير الاتجاه أنه تلك العملية التي يسعى الفرد من خلالها محاولة محاكاة أو تقليد الآخرين في اتجاهاتهم عن طريق التقمص . (نبيل عبد الفتاح وآخرون ، ص230) .

2-8-2- من خلال النظريات المعرفية :

توضح هذه النظريات المبادئ والطرق التي يتم على أساسها تغيير الاتجاهات وتنقسم إلى :

- **نظرية التطابق المعرفي : ازجود وتاننبوم (1955)Osgod & Tammenbaum**
- **نظرية التوازن المعرفي** : هيدر**(1958)Heider**
- **نظرية التنافر المعرفي** : **فيستنجر(1957)Festinger**

2-8-2-1- نظرية التطابق المعرفي :Cogntive Congruity

نشأ اهتمام كل من "ازجود وتاننبوم" Osgod &Tammenbaum بالاتجاهات باشتراكهما مع"سوسي"(1952) Soci في عمل مقياس لقياس المعاني ، حيث كان يطلب من المفحوصين تقديم مفهوم على مقياس يتكون من سبع درجات متكونة من صفات متضادة مثل : ناعم-خشن ، قبيح - جميل - طويل- قصير ، ...، ويفصل بين كل صفتين سبع نقاط (سعد جلال، 1984، ص 177) بعد ذلك تجمع تقديرات المفحوصين لإيجاد معاملات الارتباط بين الموازين المختلفة للمقياس ، حيث وجدوا بالتحليل العاملي أن أهم عامل يرتبط بموازين مثل : جيد- رديء، قبيح-جميل، حلو-مر، واعتبروه عاملا تقويميا يتم فيه تقويم الشيء مقبولا أو غير مقبول، وهو بذلك يمثل بعدا من أبعاد الاتجاهات النفسية

وقد اعتمد الباحثان على نظريات الاتصال في تحديد عناصر تحليل الاتجاه المتمثلة في المصدر (مصدر الرسالة) ، المفهوم (موضوع الرسالة) ، ثم التأكيد (وهو المعنى الذي يعطيه المصدر لموضوع الرسالة ، ويحدث التطابق إذا كان لدى الفرد تقويم محبب لكل من المصدر والمفهوم ، بالإضافة إلى أن التأكيد يبين رابطة ايجابية بين المصدر والتقويم ، ويتم كذلك إذا كان التقويم لكل من المصدر والمفهوم متناقضا أي ان أحدهما سلبي والآخر ايجابيا ما دام التأكيد يبين رابطة سلبية بينهما (سعد جلال ، 1984 ،ص 177) ، ويتكلم ازجود وتاننبوم عن ظاهرة البساطة ، بمعنى أن الاتجاهات النفسية تتحرك نحو أحد قطبين متضادين (السلب والإيجاب) ، وأهم مظاهر هذا الأسلوب أنه يسمح بالتنبؤ باتجاه تغير الاتجاه النفسي ودرجته ، فكلما كانت جاذبية الاتجاه متطرفة ، كان احتمال تغيره قليلا إذا ما تزاوج مضاد له في الجاذبية .

2-8-2-2- **نظرية التوازن المعرفي :Cogntive Balance**

يرى فريز هيدر(Fritz Hider(1958 أن اتجاهات الناس نحو الموضوعات لها جاذبية ايجابية أو سلبية ، فقد تتطابق فيما بينها أو تتناقض ، لذلك قد يكون هناك توازن أو عدم توازن في نسق الاتجاهات ، حيث أن هناك حركة دائمة نحو التوازن ، فلا يكون هناك ضغط نحو التغيير (سعد جلال ، 1984 ،ص179) بمعنى وجود نزعة عند الأفراد لعزل الاتجاهات التي تتعارض والتي تتشابه عن بعضها البعض .

2-8-2-3- **نظرية التنافر المعرفي :Dissonance Theory**

تعود نظرية التنافر المعرفي لفيستنجر(Festinger(1957 ، حيث أن التنافر حالة سلبية من
حالات الدافعية التي تحدث حين يكون لدى الفرد معرفتان في وقت واحد (فكرتان ، اعتقادان، رأيان) ، على أن لا يكون بينهما توافق ، مما يجعل الفرد يسعى إلى تحقيق هذا التنافر من خلال تخفيض العناصر المعرفية وجعلها تطابق التغير في سلوك الأفراد الفعلي ، أي تغيير إحدى الفكرتين إزاء المثير الواحد بجعلها تسير في نفس اتجاه الفكرة الأخرى (سلوى محمد عبد الباقي ، 2002) ، وتوحي نظرية التنافر بأن الإنسان حيوان يقوم بالتبرير ، لأنه يحاول أن يبدو معقولا أمام نفسه وأمام الآخرين ، فالاتجاهات حسب هذه النظرية تتغير من ناحية النزعة التي تحرك الدوافع نحو التوافق للتخلص من التنافر .

2-9- تغير الاتجاهات :

يمكن تشبيه عملية تغير الاتجاهات بعملية ترميم البناء بعدما يلحقها بتأثير الزمن ، فبمرور الوقت تصبح الاتجاهات من المكونات الأساسية للشخصية لما لها من صفتي الثبات والاستمرار النسبيين ، لكن هذا لا يمنع من إمكانية تغييرها ، فلقد أكدت الدراسات في علم النفس الاجتماعي على إمكانية تغييرها بما يتماشى مع عملية التغير الاجتماعي ، حيث أن التغير يمكن أن يتم وفق طرق علمية مدروسة ومقصودة ، كما يمكن أن يحدث تلقائيا بفعل التغيرات في شتى مجالات الحياة ، وقد سبق التطرق إلى بعض عوامل تغير الاتجاهات من خلال النظريات المعرفية .

2-9-1- العوامل المساعدة على تغيير الاتجاهات :

يحدث تغيير الاتجاهات من عوامل متداخلة يصعب الفصل بينها لكونها ترتبط بالفرد وبيئته فقد ينبع الدافع من داخل الفرد نحو موضوع الاتجاه ودرجة تعقيده أو بساطته ، كما يتوقف أيضا على طبيعة الموقف الذي يحصل فيه الفرد على معلومات جديدة لمحاولة التغيير .

ومن العوامل التي تجعل تغيير الاتجاه سهلا :

- ضعف الاتجاه وعدم رسوخه
- وجود اتجاهات متوازية في قوتها حيث يمكن ترجيح أحدها على الآخر
- توزيع الرأي بين اتجاهات مختلفة
- عدم تبلور ووضوح اتجاه الفرد أساسا نحو موضوع الاتجاه
- عدم وجود مؤثرات مضادة
- وجود خيرات مباشرة تتصل بموضوع الاتجاه
- سطحية أو هامشية الاتجاه مثل الاتجاهات التي تتكون في الجماعات الثانوية كالأندية والنقابات والأحزاب السياسية (حامد عبد السلام زهران ،2000،ص163) .

وفي دراسة قام بها بوظريفة وآخرون حول الاتجاهات ، حاول الباحثون الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي : لماذا يغير الأفراد من اتجاهاتهم من حين لآخر؟ وقد تم التطرق لمجموعة من العوامل نذكر منها :

- التغير في المناخ الاجتماعي :

كل ما يحدث في المجتمع الواحد خلال فترة زمنية معينة من تحولات سياسية واقتصادية وحضارية .

- وسائل الإتصال الجمعي والدعاية :

حيث يمكن لهذه المنابر أن تؤثر تأثيرا كبيرا وعميقا في تغيير الاتجاهات كلما كان هناك جهل بالحقائق الواقعية .

- القابلية للإيحاء :

فالفرد لا يكتسب اتجاهاته أو يغيرها أو يعدلها عن طريق العقل أو التحليل والتفكير والتحقيق ، وإنما يكون ذلك عن طريق تعرضه للتكرار وقابليته للإيحاء .

- آليات الدفاع :

يرى فرويد أنه من السهل تغيير اتجاهات الفرد باستعمال آليات الدفاع التي تقوم بنشاطها في اللاشعور ومن بين هذه الآليات(التبرير،الإزاحة،الإسقاط،التقمص،التعويض) .

- الخبرة والتجربة :

للخبرة والتجربة دور مهم في تغيير الاتجاهات ، خاصة الخبرات الفردية ، حيث يرى عبد الرحمان محمد عيسوي (1974) أنه إذا كان لدى الفرد استعدادا نفسيا وفكريا عميقا ، فإن الخبرات الفردية تساعد وتساهم في تغيير الاتجاه .

- التدريب :

حسب براون (1956) Brawn فإن الاتجاه يتأثر تأثرا كبير بالتدريب وقد ساعد في ذلك استخدام المحاضرات والأفلام المتعلقة بموضوع الاتجاه

- الألفة :

فحسب بروكوفيتز(Berkovitz(1980 أن التعرض المستمر لمنبه ما يجعل الشخص ينجذب انجذابا موجبا نحو ذلك المنبه (الإعلانات الإشهارية) ، وغالبا ما تكون النتيجة ايجابية في تغيير الاتجاه سواء كان الشخص واع أو غير واع بالمنبه أو المنتوج المعروض (بوظريفة وآخرون، 2008،ص53) .

2-9-2- العوامل غير المساعدة على تغيير الاتجاهات :

من العوامل التي تجعل تغيير الاتجاه صعبا ما يلي :

- قوة الاتجاه القديم ورسوخه
- الاقتصار في محاولة تغيير الاتجاه على الأفراد وليس على الجماعة ككل لأن الاتجاهات تنشا أصلا من الجماعة وتتصل بموقفها
- الجمود الفكري وصلابة الرأي عند الأفراد
- إدراك الاتجاه الجديد على ان فيه تهديد للذات
- محاولة تغيير الاتجاه رغم إرادة الفرد
- الدوافع القوية عند الفرد والتي تعمل على مقاومة تغيير الاتجاهات (طلعت همام ،1989، ص36) .

وقد تطرق بوظريفة وآخرون إلى مجموعة من الصعوبات في دراستهم للاتجاهات نذكر منها مايلي :

- الصعوبات الناتجة من الواقع الحقيقي :

إن نجاعة محاولات التغيير في الواقع الحقيقي أقل بكثير مما لو كان الأمر متعلق بتغيير الاتجاهات داخل مخابر علم لنفس

- الصعوبات الناتجة من خاصية الإتصال :

وذلك بهيكلة الإتصال (الرسالة) بأحسن طريقة ممكنة لتغيير الاتجاهات ، ومكمن الصعوبة هنا أن للأمر أبعاد كثيرة يستلزم الإلمام بمعطياتها حتى يتسنى لنا معرفة ما إذا كانت هذه الأبعاد المحصل عليها تندرج ضمن نسق له معنى ومدلول معين .

- الصعوبات الناتجة من خاصية المرسل :

كلما كانت مصداقية المرسل كبيرة ، كلما كان أثر رسالته كبير في تغيير الاتجاهات ، ويظهر ذلك جليا عندما يقاس هذا التغيير أو التعديل مباشرة بعد المحاولة ، وقد يحدث في الكثير من الأحيان أن يتلاشى هذا التأثير إذا نسي المستقبل مصداقية المرسل أو عندما يجري قياس تغيير أو تعديل الاتجاهات بعد فترة زمنية بعيدة نوعا ما .

- الصعوبات الناتجة من خاصية الشخصية :

هناك بعض السمات للشخصية ترتبط بدرجة الاقتناع تحت بعض الظروف الخاصة ، ومع ذلك تبقى الأمور غير واضحة تماما ، ومن بين هذه الأمور (التقدير الذاتي،التسلط ،والانعزال الاجتماعي).

أ – **التقدير الذاتي :**

كلما كان الشعور بالثقة بالنفس كبيرا كلما كانت درجة الاقتناع برأي الآخرين أقل ، مما يؤدي إلى صعوبة تغيير الاتجاه .

ب – التسلط :

ترى بعض الدراسات أن الأشخاص الذين لديهم تقدير واحترام لمختلف صور التسلط يميلون إلى التأثر بمثل هذه الصور من أولئك الذين ليس لديهم تقدير واحترام فقد يصعب تغييراتجاهاتهم
ميارس ورينولدس(1967) Myers&Reynolds.

ج – الانعزال الاجتماعي :

يقصد بالانعزال الاجتماعي الشخص الذي لا يبحث على إعجاب الآخرين ، فهو بصفة عامة أقل قابلية لأن يترك نفسه يتأثر بالآخرين ، ومن هنا يصعب التغيير أو التعديل في اتجاهاته (هوفلان،يانيس وكيلي) Hovland,Janis & Kelley(1953). (بوظريفة وآخرون، 2008، ص 58 إلى 63) .

10-2- طرق تغير الاتجاهات :

يعتبر العمل على تغيير الاتجاهات من أهم الاستراتيجيات التي تعمل المنظمات على ضبط طرقها من أجل المحافظة على وجودها واستمرارها وتحقيق أهدافها ، وذلك لأن الاتجاهات تعيق أو تساعد على الأداء والإنجاز ،ومن فإن دور مخابر علم النفس هو العمل على تغيير الاتجاهات السلبية من خلال التقنيات التي يلجأ إليها الأخصائي النفساني لتحقيق ذلك .

ومن أهم الطرق المعروفة في تغيير الاتجاهات :

10-2-1- تغيير الجماعة المرجعية :

إذا غير الفرد الجماعة المرجعية التي ينتمي إليها وانتمى إلى جماعة جديدة ذات اتجاهات مختلفة << فإنه بالتدرج يميل إلى اعتناق اتجاهات الجماعة الجديدة >>(عبد الفتاح محمد دويدار ،2004،ص178) ، "وهذا لأن الفرد يولي أهمية كبيرة للرأي الجماعي من رأيه الخاص "
(Jean Maisonneuve,1976 ,p36)

10-2-2- تغير الإطار المرجعي :

هو الإطار الذي يشتمل على معايير الفرد وقيمه كلها ، ويتطلب تغيير اتجاهات الفرد إحداث تغيير في الإطار المرجعي الذي يستمد منه اتجاهاته .

10-2-3- التغيير في دور الفرد :

أثبتت الكثير من التجارب أن اتجاهات الموظف نحو العمل تصبح أكثر ايجابية عندما يتم ترقيته من وظيفة إلى وظيفة أعلى ليصبح مسؤولا أو مشرفا (محفوظ أحمد جودة ،1999) .

10-2-4- التغيير في موضوع الاتجاه :

إذا حدث تغيير في موضوع الاتجاه ، وأدرك الفرد ذلك فإن اتجاهه نحو هذا الموضوع يتغير .

10-2-5- الإستمالة بالمخاطبة والإيحاء :

ويتم هذا بمعرفة الكيفية التي نغير بها اتجاه الفرد من خلال مخاطبته بشكل مباشر أو عن طريق وسائل الإعلام المختلفة ، وهذا باستغلال قابلية

الفرد للإيحاء ، وتستعمل هذه الطريقة بكثرة في الدعاية بشتى مجالاتها والإعلانات التجارية عبد المنعم شحاتة (2002) .

2-10-6- لعب الأدوار :

استعمل ألان المز Alan Elms هذه الطريقة عندما طلب مجموعة من المدخنين لعب دور غير المدخنين ، ويحاولون إقناع مجموعة أخرى من المدخنين بضرورة الإقلاع عن التدخين (عباس محمود عوض ،1988 ،ص31) .

2-10-7- تغيير الموقف :

تتغير اتجاهات الفرد والجماعة بتغير المواقف الاجتماعية ، فمثلا نلاحظ تغير في اتجاهات الطالب عندما يندمج في الحياة المهنية ، كما تتغير اتجاهات الفرد بالانتقال من مستويات اقتصادية واجتماعية أقل إلى مستويات أعلى .

2-10-8- أثر وسائل الإعلام :

تقوم وسائل الإعلام المختلفة بتقديم المعلومات والحقائق والأخبار والأفكار والصور حول موضوع الاتجاه ، وهذا من شأنه أن يلقي ضوء أكثر يساعده بطريقة مباشرة على تغيير الاتجاه إما بالإيجاب أو السلب (Leyens(jph),p81)

2-10-9- المناقشة والقرار الجماعي :

تولي المجتمعات الديمقراطية أهمية خاصة للمناقشة الجماعية في اتخاذ القرارات لما في ذلك من أهمية في تغيير الاتجاهات وقد خلص ليفين(Lefin(1947 في دراسة أجراها إلى أن المعلومات ، التي تلقى عن طريق المناقشة الجماعية والحوار تؤدي إلى تغيير الاتجاهات .، خليل ميخائيل معوض(2003) .

2-10-10- تأثير رأي الأغلبية والخبراء والقادة :

تتأثر الاتجاهات وتتغير بالإقناع عن طريق رأي الأغلبية والخبراء المشهورين والقادة والزعماء ، حيث يثق الناس في آراء هؤلاء بدرجة كبيرة . محمود منسي (1990) .

2-10-11- التدريب الإداري :

حيث تعتمد الكثير من المنظمات على دورات الرسكلة وتدريب الموظفين لتغيير اتجاهاتهم نحو العمل محفوظ أحمد جودة (1999).

2-10-12- تقنية القدم في الباب :

ورد عن عباس محمود عوض (1980) أن هذه التقنية تقوم على أساس أن يطلب من شخص معين يراد تغيير اتجاهه نحو أمر معين أن يقدم معروفا ليس له أية أهمية ، مما يؤدي إلى تكسير آلياته الدفاعية ، فيصبح بعد ذلك على استعداد للقيام بعمل اكبر من الذي قدمه ، وكثيرا ما تستعمل هذه التقنية في المجال السياسي .

2-10-13-عمليات غسل المخ :

المقصود بعمليات غسل المخ هو حث الشخص على ترك بعض من سلوكياته واعتقاداته ليتبنى أفكارا معينة يغرسها فيه فرد معين أو هيئة معينة مع الإشارة إلى ان هناك فروقا فردية كبيرة في استجابة الأشخاص لهذا النوع من العمليات (بوظريفة وآخرون ،2008 ،ص67-68) .

2-11- قياس الاتجاهات :

يوجد لكلمة قياس معان كثيرة في مختلف اللغات ، فمثلا نجد لديها أربعين(40) معنى في اللغة الانجليزية ، وفي اللغة العربية ليس لها نفس الاستخدام الواسع ، ولكنها تشير إلى عدة معان فهناك القياس في المنطق والقياس في اللغة والقياس المعبر عن تقدير الأشياء (صفوت فرج، 1980 و رمزية الغريب 1996) (بوسنة ،2007،ص53) .

ويعرفه كرونباخ بأنه الطريقة المنظمة لمقارنة شخصين أو أكثر ، وعموما فإن القياس بمفهومه الواسع يشير إلى الجوانب الكمية التي تصف خاصية معينة لشيء أو حدث أو فرد ، وبشكل مبسط يمكننا تعريف القياس على انه عملية تقدير الأشياء أو الظواهر تقديرا كميا ، وذلك باستخدام القياس المناسب لخصائص الظاهرة المقاسة بوسنة (2007) .

ومن أهم الأسئلة التي يطرحها المختصين والمطبقين في مختلف ميادين علم النفس وعلوم التربية هي : ماذا نقيس ؟ ولماذا ؟ .

للإجابة عن السؤال الأول ميز صلاح الدين محمود علام (2002) بين عدة أصناف من السمات اقترحها كيلي(1974)kili نذكر منها :

2-11-1- الاستعدادات :

وتعني القدرات الكامنة عند الأفراد والتي يمكن تطويرها عن طريق التكوين والتدريب : الاستعدادات الدراسية ، الميكانيكية ، الحسية الحركية ، اللغوية ، الفنية ،.....

2-11-2- الميول :

وتتصل بالجوانب الوجدانية للفرد وتعكس ما يحب الفرد وما يكرهه والأنشطة التي يميل إلى تفضيلها .

2-11-3- الاتجاهات :

تتصل سمات هذه المجموعة بالجوانب الوجدانية حيث تعكس آراء الفرد واتجاهاته نحو مختلف القضايا والأشياء والحوادث الهامة الموجودة في محيطه .

2-11-4- القيم :

يندرج ضمن هذه المجموعة السمات التي تتعلق بالجوانب الوجدانية العميقة مثل المعتقدات والمبادئ والمرجعيات والأخلاقيات التي تقود سلوك الأفراد بوسنة (2007) .

2-12- طرق قياس الاتجاهات :

2-12-1- الاستبيان :

هو عبارة عن مجموعة من الأسئلة المختلفة والمعدة من أجل الوصول إلى التعرف على الاتجاه الموجود لدى الشخص ، ويعتبر وسيلة اقتصادية توفر الكثير من الوقت والجهد لأنه يمكن تطبيقه على مجموعة كبيرة من الأفراد في وقت قصير ، ومن الدراسات التي اعتمدت على وسيلة الاستبيان يمكن ذكر الدراسة التي قام بها كولستطاد في سنة 1938 حول اتجاهات عمال مؤسسة مختصة في البيع نحو الرضا عن العمل بيرنار،(Bernard,(1985 ، وقد وجد الباحث أن العمال الناجحين من حيث كمية السلع المباعة هم عمال يمتازون بدرجة عالية من الرضا نحو عملهم .

2-12-2- المقابلة :

وهي عبارة عن تفاعل مباشر بين الباحث والمبحوث تطرح من خلالها عدة أسئلة على الفرد الذي يراد التعرف على اتجاهه ، وتتطلب أجوبة على شكل نعم أو لا وتتشبه إلى حد ما الاستبيان بوظريفة وآخرون (2008) .

2-12-3- المقياس :

يعد المقياس من أشهر الأدوات المستعملة لقياس الاتجاهات فهو عبارة عن معيار تقاس به نوعية الاتجاه بطريقة كمية ن ومن أشهر المقاييس المستعملة :

2-12-3-1- مقياس بوجاردوس(Bougardus(1925 :

وتسمى أيضا طريقة المسافات الاجتماعية Social Distance أو البعد الاجتماعي بين الأفراد ، يهدف إلى قياس مدى تقبل أو نبذ الأفراد المفحوصين الأفراد الشعوب الأخرى ، ويتكون هذا المقياس من سبع عبارات تشير الأولى إلى أقصى درجات التقبل ، بينما تشير الأخيرة إلى أقصى درجات الرفض (أحمد الطيب ،1999،ص 98) .

وتتمثل العبارات فيما يلي :

1 -أقبل الزواج منهم (القرابة) .
2 -أصادقهم (الصداقة) .
3 -أجاورهم في المسكن (الجوار) .
4 -أزاملهم في العمل (زملاء العمل) .
5 -أقبلهم كمواطنين في بلدي (المواطنة) .
6 -أبلهم كزائرين في بلدي (الزيارة) .
7 -أستبعدهم من وطني (الإبعاد) .

وقد طبق الاستبيان على عينة قوامها (1725) أمريكي لقياس اتجاهاتهم نحو (39) جماعة قومية ولكن رغم سهولة تطبيقه إلا أنه أغفل الاتجاهات المتطرفة مثل الكراهية الشديدة ، والاعتداء ، والتعصب خليل معوض، (2003) .

2-12-3-2- مقياس ثرستون(Thurstone(1929 :

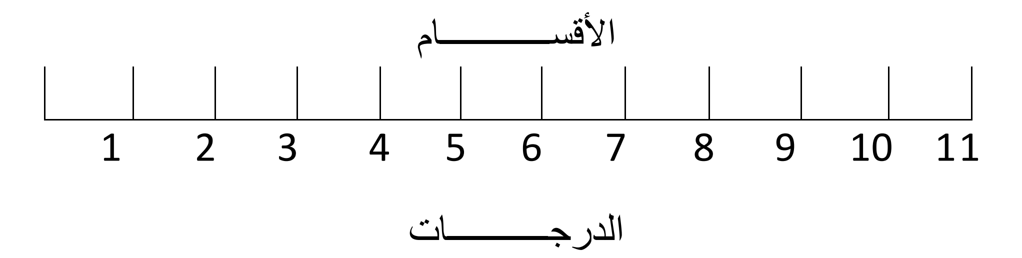
ويسمى بمقياس المسافات المتساوية البعد ، ويعد تقنية لبناء مقياس ذات مسافات متساوية اعتمادا على تقييم عينة من الحكام ، ويتكون من مجموع عبارات للوقوف على مدى تقبل الفرد أو رفضه لهذه العبارات تجاه موضوع معين ، ويسمح مقياس ثرستون بتصنيف الناس على مقياس مستمر ومتصل له وحدات متساوية ، ويمكن إتباع الخطوات التالية لتكوين المقياس :

1 -تحديد المتغير الذي يشكل موضوع الاتجاه (مثلا التدخين) .
2 -الحصول على عدد كبير من العبارات الممثلة لمواقف مختلفة حول الموضوع .

3 -عرض تلك العبارات على مجموعة من الحكام لكي يصنفوا العبارات في أحد الأقسام المناسبة لدرجات المقياس ، حيث تكون أقصى العبارات الايجابية في الخانة رقم(1) ، وأقصى العبارات السلبية في الخانة

رقم (11) ، والمتوسطة في الخانة رقم (6) (عبد الفتاح محمد دويدار،1994،ص184) .

4 -تحذف العبارة التي لم يحصل حولها اتفاق .
5 -تعطى كل جملة وزنا أو قيمة تكون عبارة عن وسيط العبارة بالنسبة لمجموع الحكام ويتم حساب الوسيط باستخدام الدرجات المبينة في المقياس.
6 -تحسب أوزان العبارات من خلال حكم الفرد عليها بما يتماشى مع اتجاهه حيث يقوم بوضع علامة (+) أمام العبارة التي يرى أنه موافق عليها
7 -يشير مجموع أوزان العبارات التي يوافق عليها الفرد إلى درجته الكلية على المقياس ، فكلما زادت هذه الدرجة دلت على ان الفرد أكثر ميلا لموضوع الاتجاه(زين العابدين درويش،1999، ص107) .



شكل رقم(1) يمثل مقياس ثرستون للاتجاهات .

إلا أن ما يعاب على هذا المقياس هو حاجته إلى الجهد والوقت وعدد كبير من المحكمين ، والذين تتأثر أحكامهم بالتحيزات الشخصية ، واختلاف وجهات نظر المحكمين والمفحوصين للفقرات المتساوية البعد أحمد عبد اللطيف وحيد(2001) .

2-12-3-3- مقياس ليكرت (1932): Likert :

ويسمى أيضا طريقة التقديرات الجمعية (الكمية)Summted Rating ،جاء هذا المقياس للتغلب على صعوبة المحكمين في طريقة ثرستون ، وهذا هو أسهل الطرق لقياس الاتجاهات ، وتتميز فقرات المقياس بالتناسق الداخلي الذي يسمح بقياس الاختلافات على بعد واحد من خلال مجموعة من العبارات تدور حول موضوع الاتجاه مقسمة على خمس(5) اختيارات بين التأييد الشديد في أعلى درجة والرفض التام في آخر درجة من الجانب الآخرحيث يختار المفحوص إجابة منها على النحو التالي :

	بدائل الاستجابة				
الوزن الرقمي	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	أعارض	أعارض بشدة
الفقرات الايجابية	5	4	3	4	5
الفقرات السلبية	1	4	3	4	5

- جدول رقم(01) يمثل مقياس ليكرت للاتجاهات (عبد اللطيف وحيد ،2001)

ويستخدم هذا المقياس بشكل واسع في البحوث النفسية التي تتولى قياس الاتجاهات وذلك لما يتميز به من خصائص :

1 -يمكننا من استخدام أسلوب تحليل البنود ، واختيار القوة التمييزية للبند .
2 -يمكننا من التحقق من تجانس الاستبيان من خلال حساب ارتباط درجة كل بند بالدرجة الكلية ثم تحذ ف البنود ذات الارتباطات الضعيفة .

أما النقد الموجه لهذا المقياس فهو أنه يمكن لشخصين يختلفان في استجابتهما أن يحصلا على نفس الدرجة الكلية على الاستبيان بشير معمرية (2007) .

2-12-3-4-مقياس التفاضل اللفظي :The Semantic Deffentail Scal

اهتم اسجود وآخرون (Osgood et al(1957 بدراسة دلالات معاني الكلمات للفرد نظرا لاستعمالها في بيئات متعددة ، حيث ربطوا بين الاتجاه واللغة لاعتباره بعدا من الأبعاد المهمة التي تكون معنى الكلمات ، والذي قد يكون ميل نحو موضوع ما أو نفور منه ، فهم بذلك يرون أن الاتجاه ذو قطبين (سالب وموجب) بينهما درجات متفاوتة من الدقة

(مصطفى عشوي ،1985،ص119). وبذلك يكون معنى شيء ما بالنسبة للفرد نمط تقديراته لهذا الشيء على مقاييس ثنائية القطب ، وقد وجد "اسجود" وزملاؤه بعد استخدام التحليل العاملي لتقديرات المقايس ثلاث تجمعات للصفات ، نتج عنها ثلاثة عوامل هي :

1 -**عامل التقويم :** ويتكون من صفات مثل: جيد- سيء ، أو قيم – غير قيم
2 -**عامل القوة :** ويتكون من صفات مثل قوي – ضعيف ، أو ثقيل – خفيف .
3 -**عامل النشاط :** ويتكون من صفات مثل ايجابي - سلبي ،سريع – بطيء .

ويظهر أن عامل التقويم هو أكثر العوامل الثلاثة دلالة في قياس الاتجاهات ، وذلك لأن معظم الصفات تعبر عن الجانب النفسي للأشياء ، ويتم بناء هذه المقاييس باختيار أزواج الصفات التي تقيس عاملا من العوامل وتوضع الصفتان المتقابلتان عند طرفي المقياس المدرج المكون من سبع درجات تتراوح من أقصى درجات التأييد إلى أقصى درجات الرفض ، وعلى الفرد أن يضع علامة (×) على أي درجة بين الصفتين لتحديد هذا الموقف ، ومن ثم التعبير عنها كميا مثل : سياسة الشركة :- عادلة:1:2:3:4:5:6:7:غيرعادلة وعلى هذا تمثل القيمة "7" أكثر المواقع ايجابية ، وتجمع التقديرات في كل الفقرات وتكون الدرجة الكلية هي المعبرة عن اتجاه الفرد نحو الموضوع ، ويمكن أيضا الحصول على متوسطات التقديرات ، ويكون هذا المتوسط هو المعبر عن الاتجاه ،رجاء محمود علام (2007).

2-12-3-5-مقاييس تعتمد على ملاحظة السلوك الفعلي نحو موضوع الاتجاه :

حاول علماء النفس الاجتماعي ايجاد طريقة دقيقة لقياس الاتجاهات والتي لا تقوم على التقرير الذاتي ، وهذا من خلال ملاحظة السلوك ، وتعتمد هذه الطريقة على الملاحظة المباشرة لأشكال السلوك الذي ندرسه خاصة في حالة الموضوعات التي يصعب على الأفراد تقديم تقارير لفظية دقيقة عن اتجاههم نحوها إما لأنهم لا يرغبون في ذلك أو لأنهم لا يستطعون القيام بهذه المهمة ، ومن أهم هذه المؤشرات ملامح وتعبيرات الوجه حيث يعتبر الوجه من أهم أجزاء الجسم اصدارا لتعبيرات غير

لفظية تظهر من خلال الفم والعينين والصوت ، وقد قدم العديد من الباحثين دراسات في هذا المجال مثل دراسة بيتي Beity وكايبو Kaibou حول نشاط عضلات الوجه لعدد من الأشخاص أثناء استماعهم لرسالة موجهة إليهم ، وتبين لهم أن الأشخاص المؤيدين يظهرون نمطا من العضلات الوجهية المعبرة عن الحزن .

2-12-3-6- مقاييس تعتمد على الاستجابة الفزيولوجية لموضوع الاتجاه

يعد هذا النوع من المقاييس من الأساليب غير المباشرة في قياس الاتجاهات حيث يستدل على اتجاه الفرد من خلال عدد من المؤشرات الفزيولوجية مثل معدل ضربات القلب ، ارتفاع ضغط الدم (عبد الطيف محمد خليفة ، عبد المنعم شحاتة ، ص25) .

2-12-3-7- الأساليب الإسقاطية :

وتعتمد هذه الأساليب في قياس الاتجاهات على أدوات مواقف معدة يعبر فيها الأفراد عن اتجاهاتهم أو مشاعرهم الداخلية لمثيرات لفظية أوشكلية مرتبطة بموضوع الاتجاه ، ومن أمثلة هذه الأساليب طريقة الصور الغامضة لفروم (1941) From لقياس الاتجاه نحو الحرب ، وبروشانسكي (1943) لمعرفة اتجاهات العمال نحو العمل (زكري،بوحفص،2007،ص51) .

2-12-3-8- طريقة السلوك التعبيري :

حيث نجد عدة دراسات اعتمدت على السلوك التعبيري كأداة لقياس الاتجاه ، بحوث كارت (1953) Kurt التي اهتمت بالحركات كوسيلة معبرة عن ما يجري داخل الفرد (التثاؤب ، تعديل النظارات ، ....) وتوصل كارت عن طريق التنويم المغناطيسي إلى إثبات أهمية مثل تلك الحركات كمؤشرات للاتجاهات (بوظريفة وآخرون،2008،ص82) .

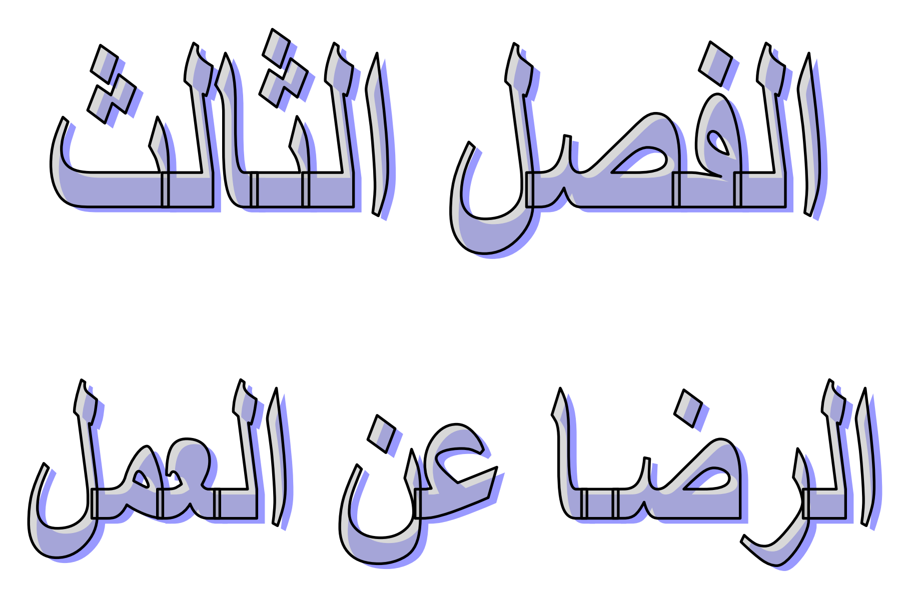
ملخص الفصل :

رأينا في هذا الفصل أن الباحثين في مجال السلوك وعلماء النفس لم يتفقوا على إعطاء تعريفا محددا للاتجاهات ، فإلى جانب تداخلها مع عدة مفاهيم تقترب منها في المعنى على الأقل في الاستعمال الشائع حتى عند المختصين مثل استعمال الاتجاه بمعنى الرأي ، الميل ، السمة ، العاطفة، التعصب ، المعتقد والإيديولوجيا ، ثم محاولة توضيح الحدود بين هذه المفاهيم وعلاقتها بالاتجاهات – إلى جانب هذا – فهناك من الباحثين من يعتبرها نظاما يتكون من ثلاثة مكونات ، مكون معرفي ، مكون سلوكي ، ومكون عاطفي ، فيتخذ صفة الثبات النسبي عند الفرد نحو أو ضد مواضيع ومواقف معينة ،

وتتميز الاتجاهات بكونها متغيرات متوسطة تنشأ نتيجة عملية التعلم ، كما تتعلق باستجابة الفرد نحو الآخرين سواء كانت ايجابية أم سلبية ، ومن خلال وظائفها المتمثلة في المعرفة ، الدفاع عن النفس ، إشباع الحاجات ، التعبير عن النفس ، والتأقلم مع الجماعات ، يستطيع الفرد ضبط سلوكياته وتحقيق أهدافه .

ورغم الديمومة النسبية للاتجاهات فإنها تتغير تبعا لتفاعل الفرد بيئته المادية ومحيطه الاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه ، ونتيجة لذلك ظهرت ثلاثة نظريات في تفسير تغير الاتجاهات هي نظرية التطابق المعرفي ، التوازن المعرفي ، ونظرية التنافر المعرفي

ولأن البحث العلمي يعتمد على القياس بوصفه يشير إلى الجوانب الكمية التي تصف خاصية معينة لشيء أو حدث أو فرد ، بمعنى أنه عملية تقدير الأشياء أو الظواهر تقديرا كميا فقد حاول العديد من علماء النفس ابتكار مقاييس لضبط عملية قياس الاتجاهات بطرق تتحكم في التقليل من العوامل الذاتية بصفة عامة ،فاتجاهات الأفراد تعبر عن مستوى سلوكي معقد لا يمكن فهمه فهما جيدا إلا باستعمال طرق متعددة كاستعمال أكثر من مقياس واحد وتقنية واحدة ، وأخير وإن كانت الكثير من الدراسات تكتفي بدراسة الاتجاه نحو المشكلة بدلا من التركيز على إيجاد الحلول للمشكلة ذاتها ، فإن فهم دلالة نتائج مقاييس الاتجاهات يسهم في وضع برامج مختلفة لتحسين السلوك التنظيمي في المؤسسات .


الفصل الثالث
الرضا عن العمل

3-الرضا عن العمل :

- تمهيد:

يعتبر الرضا عن العمل أو الرضا الوظيفي من المفاهيم التي ترتبط أساسا باتجاه الفرد نحو عمله ،حيث حظي باهتمام الباحثين في مجال العمل عبر مختلف المراحل ، وهذا لكونه بعد أو متغير يتأثر بعدة عوامل أخرى منها ما يرتبط مباشرة بالعمل وظروفه ، ومنها ما هو مرتبط بجوانب أخرى خارجة عن نطاق العمل

ويتكون الرضا الوظيفي من عدد من الاتجاهات والمشاعر نحو الوظيفة التي تعبر عن مدى الإشباع الذي يعتقد الفرد أنه يحصل عليه من عمله ، وتمثل درجة الرضا عن العمل سلوكا ضمنيا أو مستترا يكمن في وجدان الفرد ، فتظل هذه المشاعر كامنة في نفسه أو قد تظهر في سلوكه الخارجي (سالم الشرايدة، 2008 ، ص60) .

فموضوع الرضا الوظيفي بدأ في ميدان الصناعة والمؤسسات الإدارية المختلفة وتركز على فئة العمال ، ثم اتجهت الدراسات إلى مجال التربية والتعليم ، حيث تعد مهنة التعلم أساس المهن ، وإن نجاحها أو فشلها ينعكس على نجاح أو فشل المهن الأخرى ، حيث أن المعلمين الراضين عن عملهم أكثر قدرة وإنتاجية في مجال عملهم و القيام بواجباتهم من زملائهم غير الراضين عن عملهم ، وتعد التربية أحد الركائز التي تعتمد عليها المجتمعات في الاحتفاظ بهويتها وتقدمها وتطورها ، لذا يمكن اعتبار نجاح العملية التربوية متوقف بدرجة كبيرة على المعلم إذ أن مستوى أدائه وانجازه للمهام والمسؤوليات التربوية الملقاة على عاتقه يحدد مستوى العملية التربوية في المجتمع ،اليونسكو (2003) .

3-1- مفهوم الرضا الوظيفي :

لقد بدأت محاولات متعددة لتحديد مفهوم الرضا الوظيفي (Job Statisfaction) ، وحظي هذا المفهوم باهتمام العديد من الباحثين ،حيث عبروا عنه بعدة تعريفات ولم يتفقوا على تعريف عام له ، ويعود ذلك إلى الاختلاف في القيم والمعتقدات ومحاور الاهتمام بين الباحثين ،وكذلك للاختلاف في الظروف في الظروف والبيئة المحيطة (سالم الشرايدة ،2008 ، ص 62) ، ولعل الاختلاف في إدراك معاني الكلمات من فرد لآخر أهم صعوبة تعترض السبيل في مثل هذه المواضيع ، إذ ليست هناك كلنة نفس الاستجابة عند شخصين (ويتهـام وغـريفين، .(Whitham &Griffin،1978

فالرضا عن العمل مفهوم من المفاهيم التي ترتبط باتجاه الفرد نحو عمله ، فهو عبارة عن حالة شعورية يقوم الفرد من خلالها بتقييم عمله تقييما يكون إما ايجابيا أو سلبيا ، وهذا يبين أن هناك تقارب كبير بين مفهوم الرضا ومفهوم الاتجاه ، بل إن الرضا ماهو إلا نوع من أنواع الاتجاه موجه نحو العمل (مكروميك و الجال، 1980، McCormick &Ilgel) ، وكثيرا ما تستعمل كلمة اتجاه بمعنى واحد مع العديد من المصطلحات بشكل مختلط غير دقيق فالناس- والباحثين- قد يستعملون في بعض الأحيان مصطلح الاتجاه بمعنى القيمة أو الرأي أو المعتقد ،بوظريفة وآخرون ،(2007) ، وقد سبق وأن تطرقنا إلى بعض المفاهيم التي تتقاطع مع مفهوم الاتجاه في الفصل السابق لا داعي لتكرارها في هذا الفصل من منطلق أن الرضا نوع من أنواع الاتجاه .

ونقدم فيما يلي مجموعة من التعاريف لمفهوم الرضا المهني :

3-1-1- تعريف الرضا لغة : جاء في معجم اللغة أن رضي ضد سخط ، فهو راض .

3-1-2- تعريف معجم التراث الأمريكي: American Hertage Dictionary

الرضا هو تحقيق أو إشباع رغبة أو حاجة ،شهوة أو ميل (سالم الشرايدة ،2008 ،ص63) .

3-1-3- تعريف المعجم السلوكي :(ولمان،Wolman)

الرضا هو حالة السرور لدى الكائن العضوي عندما يتحقق هدف ميوله الدافعة السائدة (المشعان ،1993، ص28) .

4-1-3- تعريف فروم(1964)Vromm :

الرضا هو شعور الشخص نحو وظيفته أو عمله فالشعور الايجابي يتبعه الرضا الوظيفي بينما الشعور السلبي يتبعه عدم الرضا الوظيفي (Vromm,1964,p99) ، ومن هذا المنطلق يمكن النظر إلى الرضا الوظيفي من حيث المدى الذي توفر معه الوظيفة لشاغلها من نتائج ذات قيم ايجابية .

5-1-3- تعريف لوك(1977)Lock :

الرضا الوظيفي هو ردود الفعل العاطفية للفرد تجاه وظيفة معينة ، أو حالة عاطفية ايجابية ناتجة عن إدراك الفرد بأن وظيفته تسمح له بتحقيق قيم العمل الوظيفي الهامة في نظره (سالم الشرايدة ، 2008، ص64) ، فتحديد الرضا يتم من خلال التعرف على الفرق بين ما يريد المرء الحصول عليه وما قد حصل عليه فعلا .

6-1-3- تعريف هيرزبيرغ وزملاؤه (Herzberg et al) :

حددوا ثلاثة أنواع للرضا عن العمل هي :

1- الرضا الداخلي الذي ينبع من مصدرين أولهما المتعة المتأتية من إنهماك الفرد ف عمله ، والثاني احساس الفرد بالانجاز وبأهمية قدراته من خلال ذلك الانجاز .

2- الرضا الناتج عن الظروف النفسية والوظيفية للمؤسسة التي تصاحب عمل الفرد .

3 -الرضا الخارجي الذي يتصل بالعائدات المادية (عطاف فاضل العبادي ،1992،ص2) .

3-1-7- تعريف هانكين (Hankin)

الرضا الوظيفي أو عدم الرضا الوظيفي حالة ذهنية تنتج من خلال التأثير اليومي الذي ينتج عن كل شيء يواجهه الموظف في عمله ، وأنه يساوي التأثير المحيط بالادارة العامة (عبد الله العجاجي ، 1997، ص285) .

3-1-8- تعريف لاولار(1973) Lawler:

يرى هذا الباحث أن كافة نظريات الدوافع والحوافز ، وبعض نظريات الحاجات تنص على أنه مع حصول المرء عاى المزيد مما كان يريد ، فإنه سيصبح أكثر قناعة ورضا .

3-1-9- تعريف ترابو ولاندي(1980)Trabo &Landy :

عبارة الرضا الوظيفي تستخدم للدلالة على مشاعر العاملين تجاه العمل بنفس الطريقة التي تستخدم بها عبارة <<مستوى المعيشة >> لوصف ردود الفعل أو انطباعات المرء عن الحياة عموما .

3-1-10- تعريف مكورميك والجال(1980)McCormick & Ilgel :

الرضا هو عبارة عن مجموعة خاصة من الاتجاهات لدى أعضاء المنظمة ، وهو الاتجاه الذي يكونه الشخص نحو عمله ، وبتعبير آخر هو الاستجابة الفعالة للفرد نحو عمله (بوظريفة وآخرون ،2007، ص19) .

3-1-11- تعريف فرانس(1981)Frances :

يرتكز الرضا المهني من جهة كبيرة على الحاجة إلى تقدير الذات وتطويرها وحمايتها (R.Frances ,1981,p86) ، وهو تعريف يقترب من تعريف جولد تروب ومعاونوه(Gold Throp et al(1968 الذي يرى أن يعتبر العامل عمله قبل كل شيء للوصول إلى ما سماه ماسلو (1954) Maslow بتحقيق الذات خارج نشاطه المهني ، وإما أن يحقق ذاته داخل محيط عمله نفسه ، فالرضا المهني في هذين التعريفين ما هو إلا صورة ثانية لتحقيق الذات وعندما يصل الفرد إلى تحقيق ذاته يصبح راضيا عن عمله (العياشي بن زروق ،2008 ،ص14) .

3-1-12- تعريف بيرنو(1985)Bernoux :

الرضا المهني هو نتيجة لمتغيرات عدة ويحسب من خلال جمع بين ماهو متوقع من العمل وماهو متحصل عليه من الفرد .

3-1-13- تعريف روستوند(1985)Roustand :

الرضا المهني نتيجة ما ينتظر العامل من عمله وما يحصل عليه ، وهذه النتيجة هي التي يفسر على أساسها الرضا المهني ، وهذه النتيجة هي التي يفسر على أساسها الرضا المهن (Bernoux,1985) ، ويتفق هذين التعريفين مع ما ذهب إليه لوك (Lock(1977 الذي سبقت الإشارة إليه .

3-1-14-تعريف لوتنفيل وسكيرمان (1988)Lottinville & Scherman

فيعتقدان أن العاملين يشعرون بالرضا عن المهنة حين تكون مرتبطة بالقيم التي يحملونها عن هذه المهنة وتتوافر لديهم بيئة تساعدهم على تحقيق ذواتهم ، ووجود من يدعمهم للحصول على رواتب أعلى للوصول بهم إلى احترام الذات (Lottinville & Scherman,1988)

3-1-15- تعريف نعيم الرفاعي (1964) :

الرضا الوظيفي هو ذلك الحماس لدى العمال نحو العمل الذي ينبع من قوة داخلية قائمة على شعور داخلي لدى العامل ، حيث يمكن إرجاع هذا الشعور إلى حالات ثلاث :العلاقة بين العامل وعمله وموقفه من عمله ، العلاقة بين العامل والإدارة ، والعلاقة بين العامل وزملائه (نعيم الرفاعي ، 1964 ، ص 416) .

3-1-16- تعريف ناصف عبد الخالق(1982) :

إنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد نع وظيفته وعمله فيصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم ، وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها ويمكن تسمية الفرد حينئذ بالشخص المتكامل ، وهذا الشخص يختلف عن نوعين آخرين وهما : الشخص غير المتكامل مع وظيفته ، وهو الذي ينظر إلى عمله على أنه وسيلة يسعى من خلالها إلى تحقيق الأهداف المهنية دون الاهتمام بتنمية

مسؤولياته أو تحقيق استقلاليته ،والشخص المحايد الذي يكون ارتباطه بوظيفته وعمله بالقدر الذي يجنبه المساءلة و المسؤولية .

3-1-17- تعريف حامد بدر (1983) :

الرضا الوظيفي هو درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها من وظيفته من خلال قياسه بأداء وظيفة معينة حيث أن درجة الرضا تتوقف على مقدار الحاجات التي يرغب الفرد أن يشبعها من خلال عمله ، وما تشبعه الوظيفة للفرد بالفعل .

3-1-18- تعريف عباس محمود عوض (1985) :

الرضا المهني هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية وبالتالي المحافظة على هذا التلاؤم (العياشي بن زروق،2008،ص15)

3-1-19- تعريف يوسف عارف الخصاونة (1989) :

إنه شعور الفرد بأن التنظيم قادر على إشباع حاجاته وتلبية رغباته في العمل ، وشعوره بأنه يقوم بعمل ذي قيمة وفائدة ومنفعة ، حيث يحقق من خلاله طموحاته ، ويستغل قدراته العلمية وخبراته العملية ، ويتفاعل مع العمل من أجل تحقيق أهداف التنظيم الذي ينتمي إليه (يوسف عارف الخصاونة ،1989 ،ص34) .

3-1-20- تعريف السهل والموسوي(1999) :

إنه حالة نفسية يشعر بها الموظف بالسعادة وتقبل الحياة نتيجة استمتاعه في أداء وظيفته مما يترتب عليه تحقيق حاجاته وأهدافه في الحياة بصورة أكثرايجابية (السهل والموسوي،1994،ص391)

3-1-21- تعريف أنور حمزة شلول (1999) :

الرضا الوظيفي هو ذلك الشعور النفسي بالقناعة والسرور والارتياح، والذي يستمده الموظف من وظيفته وجماعة العمل (رؤساء ، زملاء ، ومرؤوسين) ومما توفره له هذه الوظيفة من مزايا مادية ومعنوية

واستقرار ، ومن الإدارة المباشرة (الإشراف) ، ومن فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي (أنور حمزة شلول ،1999 ، ص54) .

2-3 – نظريات الرضا عن العمل :

1-2-3- نظرية تايلور (1934):

تسمى بنظرية الإدارة العلمية ،وترى هذه النظرية أن الحوافز المادية هي أهم ما يحقق رضا العمال عن عملهم ، من هنا عمدت هذه النظرية إلى تنميط أساليب وإجراءات العمل معتمدة في ذلك على دراسات خاصة بالوقت والحركة ووضع معايير يتم في ضوئها إعطاء الحوافز المادية للعمال لتحفيزهم على العمل ، والجدير بالذكر أن من أهم ما تميزت به هذه النظرية تركيزها على الحاجات الفسيولوجية للأفراد ، واعتبرت هذه الحاجات وسيلة لتوجيه سلوكهم ، ولم تعر اهتماما كبيرا للعوامل الإنسانية .

2-2-3- نظرية تسلسل الحاجات :hierarchy of needs

وتسمى بنظرية ماسلو Maslow وتقوم على أن العامل إنسان يسعى لتحقيق أهداف مهنية تسمح له بتلبية حاجاته المختلفة كشخص ، وقد رتب ماسلو تلك الحاجات كالتالي :

1 -الحاجات الفيزيولوجية الأساسية :

وتشتمل على الحاجات الأساسية للإنسان مثل الطعام ، الماء ، الهواء والمأوى وتوجد هذه الحاجات في أدنى السلم المقترح من طرف ماسلو .

2 -الحاجة إلى الأمن والاستقرار :

بعد إشباع الحاجات الفيزيولوجية يتحول اهتمام الفرد إلى إشباع الحاجة إلى الأمن والاستقرار ، فلا يكون العامل راض عن عمله إذا لم يوفر له عمله الشعور بالأمن الجسمي والانفعالي وكذلك الشعور بالاستقرار

3 -الحاجة إلى الإنتماء والحب :

ينتقل الفرد إلى إشباع حاجاته من الانتماء والحب ، ويعتبر هذا النوع من أولى الحاجات الاجتماعية ، فالعامل الراضي حسب هذه النظرية هو ذلك الفرد الذي يوفر له عمله فرصة تكوين علاقات صداقة مع الآخرين .

4 -الحاجة إلى الإحترام والتقدير :

يقصد بهذا النوع من الحاجات قبول الجماعة للعامل بحيث يشعر باحترام وتقدير زملاءه لمجهوداته وقدراته ، فيطمح إلى إشباع الحاجات الذاتية مثل الشعور بتقدير الذات والنجاح حيث يسعى الفرد إلى نيل الشكر والمدح والإعجاب وكذا الحصول على مكافآت أو علاوات وترقية .

5 -الحاجة إلى تحقيق الذات :

تأتي هذه الحاجة في قمة الهرم وهي تشير إلى الهدف الأسمى الذي يسعى نحو تحقيقه كل فرد في هذا الوجود من خلال نجاحه في التعبير عن ذاته وممارسة قدراته ومواصلة تطوير شخصيته ، والقدرة على الإبداع والابتكار أو كما عبر عن ذلك ماسلو <<هو التطلع لأن يكون الشخص ما يستطيع أن يكون >>

3-2-3- نظرية ستوغديل :

تنص نظرية ستوغد يل (stogdil) على أن الرضا حالة شعورية تؤثر في عدة متغيرات مرتبطة بأداء العامل ، وتعتبر نظرية ستوغديل أول نظرية عالجت متغير الرضا المهني كمتغير تابع حيث نالت تأييد باحثين كثيرين أمثال لوك (1973) Locke ، سميث وآخرون (1964) Smith et al ، كاتزال وآخرون (1961) Katzel et al .

4-2-3- نظرية ماكغريغور :

يرى ماركغريغور (Mc Gregor) بأن هناك نوعان من الطرق يمكن للإدارة إتباعها في تسيير الموارد البشرية داخل المؤسسة ، فهناك النظرية التقليدية (X) والتي يعود مصدرها إلى نظرية الإدارة العلمية التايلورية القائمة على الحوافز المادية ، أما النظرية الأخرى أي نظرية (Y) والتي انبثقت من مدرسة العلاقات الإنسانية فتفترض أن العامل هو إنسان يحب عمله ويرغب في إنجازه على أحسن وجه لأن العمل هو الوسيلة التي تسمح له بتحقيق حاجاته الاجتماعية والنفسية .

3-2-5- نظرية ألدرفر :

تقوم نظرية ألدرفر Alderfer (1972) على الحاجات ذات المستويات الثلاث : الوجود (Existence) ،الانتماء (Relatendness) والنمو (Growth) ، ولذا يرمز لها ب(ERG) وهي النظرية التي لخصها ترامبو ولاندري (Trumbo And landy) (1980) ، ويعتقد ألدرفر في هذه النظرية أن الأفراد لديهم ثلاث حاجات أساسية هي :

1 -حاجات الوجود :

وهي الحاجات التي يتم إشباعها بواسطة عوامل البيئة مثل الطعام ، الماء ، الهواء ....

2 -حاجات الانتماء :

وهي الحاجات التي تؤكد على أهمية توطيد العلاقات الشخصية الداخلية

3 -حاجات النمو :

وهي الحاجات التي تتفق مع المستوى الأعلى للذات وحاجات تحقيق الذات ، وتقوم هذه النظرية على المستويات الثلاث بطريقة متتابعة أكثر منها متدرجة – بخلاف نظرية ماسلو- الأمر الذي يسمح للشخص بتخطي أحد هذه المستويات ، ويعتقد ألدرفر أن بعض الوظائف قد لا تسمح بالارتقاء للمستوى الموالي ، وقد يرجع ذلك لعدة أسباب كما هو الحال بالنسبة لسياسة المؤسسة أو طبيعة الوظيفة الأمر الذي قد يعرض العمال إلى الشعور بالإحباط .

3-2-6- نظرية العاملين لهرزبارغ:

تعتبر نظرية هرزبارغ (Herzberg (1978 امتدادا لنظرية ماسلو لأن العوامل المسببة لعدم الرضا حسب نظرية العاملين هي نفسها العوامل التي سماها ماسلو الحاجات الأساسية ، أما العوامل المؤدية للشعور بالرضا فهي تلك العوامل التي صنفها ماسلو في فئة الحاجات العليا ، حيث يرى هرزبارغ بأن الحاجات التي يجب توفيرها لكي يشعر العامل بالرضا المهني هي حاجات يمكن تصنيفها في فئتين مختلفتين ، تحتوي الفئة الأولى على الحاجات الفيزيائية والفيزيولوجية والتي يشترك فيها الإنسان والحيوان ، أما الفئة الثانية فتحتوي على الحاجات النفسية

والاجتماعية أي الحاجات التي يختص بها الإنسان وحده ، وتقوم نظرية هرزبارغ على ما يلي :

1 -لكل فرد مجموعتان من الاحتياجات ، المجموعة الأولى تمثل في الاحتياجات الصحية (Hygieneneeds) وهي مرتبطة بالبيئة الفيزيقية البيولوجية للعمل ، ويتم تلبية هذه الحاجات عن طريق أشخاص ، أو أشياء مثل الزملاء ، المشرفون ، ظروف العمل ، سياسة المؤسسة ، أما المجموعة الثانية من الحاجات والتي يطلق عليها الحاجات الدافعة فهي مرتبطة بطبيعة وتحديات العمل في حد ذاته ، والتي يمكن تحقيقها عن طريق أشياء مثل التحفيز الناتج عن الواجبات والمسؤولية المرتبطة بالمهمة .

2 -إذا لم تتحقق الحاجات الصحية يكون الفرد مستاء (Dissatisfied) ، وعندما تتحقق الحاجات الصحية فإن الفرد يصبح غير مستاء (ولكنه غير راض) .

3 -عندما لا تتحقق الحاجات الدافعة (Motivator Needs) ، فإن الفرد يكون غير راض (Not Dissatisfied) ، وعندما تتحقق الحاجات الدافعة ، فإن الفرد يصبح راض (Satisfied) .

لكن رغم العدد الكبير من البحوث والدراسات التي أفرزتها نظرية هرزبارغ إلا أنها لم تنجو من بعض الانتقادات ، وعلى الرغم من ذلك فإن نظرية هرزبارغ كان لها أثر إيجابي في ميدان البحث في ما يخص الرضا المهني .

3-2-7- نظرية العمليات المتناقضة :

تقتضي نظرية العمليات المتناقضة (Opponent-Process Theory) وجود عمليات متناقضة للتعامل مع الحالات العاطفية ، فعلى سبيل المثال عندما يكون الفرد سعيدا هناك ميكانيزم آلي يحاول الاحتفاظ بالسعادة حتى لا تخرج عن المراقبة ، وبالعكس عندما يكون الفرد غير سعيد هناك ميكانيزم يعارض الحالة العاطفية التي تحاول إرجاع الفرد إلى المستوى الحيادي وينظر إلى هذا الميكانيزم كوظيفة من وظائف الجهاز العصبي ، حيث تفترض هذه النظرية بأن الحالات العاطفية المتطرفة (سواء ايجابية أم سلبية) تكون مخربة للفرد ، وأن الميكانيزم الفزيولوجي

يحاول حماية الفرد من هذه الحالات المتطرفة ، وترى نظرية العمليات المتناقضة بأن وظيفة الحماية هذه هي المسؤولة عن كون الفرد يختلف في مستوى الرضا المهني ،كما ترى هذه النظرية كذلك بأن العمليات المتناقضة تكون أقوى في كل مرة يتم تنشيطها ، فنفس المنبه يمكن أن يكون له آثار مختلفة على الرضا لدى الفرد بناءا على مدى تكرار ملاقاة الفرد لهذا المنبه في الماضي ، بالإضافة إلى أن هذه النظرية تفترض بأن دراسة الرضا المهني يجب أن تكون طولية بدلا من مقطعية .

3-2-8- نظرية عمليات المقارنة :

تشير نظرية ماكروميك وإلجال (McCormick and Ilgel (1980 إلى أن الرضا عن العمل ينجم من مقارنة الفرد بين الغاية المراد الوصول إليها ومدى تحقيقه لتلك الغاية ، فدرجة الرضا هي إذن الفرق بين الغاية وما يشعر الفرد أنه حققه ، وكلما كان الفرق صغيرا كان الرضا كبيرا ، والعكس صحيح إذا كان الفرق كبيرا ، ولقد نتج عن هذه النظرية عدة دراسات بينت أنه يجب تحديد ما يسمى بالمعيار الذي يتخذ كأساس من أجل معرفة مدى الفرق ، فهناك من يتخذ المعيار على أنه مستمد من الحاجات سواء كانت بيولوجية أو نفسية وحسب هذا المنظور فإن العمل المرضي هو ذلك الذي يشبع الحاجات البيولوجية (بواسطة الأجر يتمكن الفرد من الأكل والشرب) وكذلك الحاجات النفسية كالشعور بالاحترام ، أما المنظور الثاني فيتمثل في استعمال القيم كمعيار وذلك لأن القيم تمثل رغبات الفرد التي يسعى إلى تحقيقها ، ونظرا لأن القيم شيء مكتسب عن طريق التنشئة الاجتماعية في البيت والمدرسة والمجتمع ، فإنها عامل أساسي يختار من خلاله الفرد نوع الاستجابات التي تصدر منه ، فحسب هذا الاتجاه فإن العمل المرضي هو ذلك الذي يوفر للفرد الفرصة لتحقيق أشياء لها قيمة كبيرة لديه ، فالأفراد يختلفون في الأهمية التي يعطونها لمختلف متغيرات ونواتج العمل ، فالبعض يعطي قيمة كبيرة للأجرة في حين يعطي آخرون أهمية لنوع العمل والعلاقات الناتجة عن ذلك العمل .

3-2-9- نظرية ميشانسكي :

تنطلق نظرية ميشانسكي (Muchinsky (1983 من كون الأفراد يقارنون أنفسهم بالآخرين عند تقييم مشاعرهم حول رضاهم عن أعمالهم ، حيث تتم المقارنة في هذه النظرية بين الأفراد وليس داخل الفرد كما هو الشأن في النظرية السابقة ، فالفرد يلاحظ الآخرين في أعمال مشابهة ويستنتج مقدار رضاه من خلال مقارنة نفسه بالآخرين (بوظريفة وآخرون،2007) .

3-2-10- نظرية العدالة : Equity Theory

تدور هذه النظرية حول العلاقة بين الرضا الوظيفي للفرد والعدالة ، وتفترض أن درجة شعور الفرد بعدالة ما يحصل عليه من مكافآت وحوافز من عمله تحدد بدرجة كبيرة شعوره بالرضا الوظيفي ويؤثر في مستوى أدائه وإنتاجيته ، وتدعو هذه النظرية إلى إيجاد الطرق والوسائل المختلفة التي تشعر الفرد بعدالة المعاملة الإدارية له ، كما تركز على الحوافز النقدية نظرا لسهولة قياسها والإحساس بها والإدراك لأهميتها وربطها بالعدالة . (John M ,Iranevicch F,1983,P391) .

3-3-عوامل الرضا المهني :

الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الجوانب والأبعاد ويعتمد على محددات وعوامل تسهم في تكوينه لدى الفرد وتحدد مداه ، ويمكن تصنيف هذه المحددات والعوامل بثلاث مجموعات :

أ - **عوامل ذاتية** : تتعلق بالعاملين أنفسهم وقدرات ومهارات الأفراد ،وبمستوى الدافعية لديهم وتتمثل هذه العوامل في :المؤهل العلمي ،فئات العمر ، مستوى الطموح

ب -**عوامل تنظيمية** : تتعلق بالمنظمة وظروف العمل وشروطه وما يسود التنظيم من أوضاع وعلاقات وظيفية ترتبط بالموظف والوظيفة والعلاقة مع الزملاء ، والعلاقة مع الرؤساء ،ومستوى الوظيفة ، ومحتواها ومسؤوليتها

ج- عوامل بينية : ترتبط بمحيط العمل وتأثيره على الموظف وتشتمل المرافق والخدمات والتسهيلات المتوفرة بمكان ومحيط العمل وتشتمل كذلك على نظرة المجتمع إلى الموظف ومدى تقديره لدوره ومدى اندماجه مع عمله (ناصيف عبد الخالق ، 1982،ص22)

وفي دراسة ميدانية قام بها مجموعة من أساتذة جامعة الجزائر (بوظريفة حمو ، دوقة احمد ، لوريسي عبد القادر ، سنة 2007) تم التطرق إلى مختلف العوامل المكونة للرضا المهني من خلال العوامل الفرعية التالية :

3-3-1- الأجـــــر :

يعتبر الأجر من أهم العوامل الأساسية والإستراتيجية في تحديد مستوى الرضا سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، إذ يعد من أهم أسباب النزاعات العمالية ، وخلافا لما يذهب إليه هرزبارغ وأتباعه في اعتبارهم للأجر كمجرد وسيلة لإشباع الحاجات الفزيولوجية ، فإن الأجر قد يتعدى ذلك بكثير ليرمز للمكانة الاجتماعية ويعزز مستوى الشعور بالأمن والاستقرار وقد يترجم كمركز لتقدير واعتراف من طرف المؤسسة لأهمية دور العامل ، ويمكن الفرد من مسايرة مستوى العلاقات الاجتماعية وتحسينها عن طريق الاشتراك في الكثير من المناسبات وتبادل المجاملات والزيارات ، هذا بالإضافة إلى أن مستوى الأجر قد يعكس

درجة تفوق الفرد ونجاحه ، الأمر الذي يجعله يأخذ طابعا اجتماعيا ومعنويا لا يستهان به .

3-3-2- محتوى العمل :

إستقطب محتوى العمل إهتمام الكثير من الباحثين ليصبح من المتغيرات الأساسية المؤثرة على مستوى الرضا لدى العامل ، إذ تدرج العديد من العناصر المتصلة بمحتوى العمل مثل درجة تنوع المهام ، درجة السيطرة الممنوحة للفرد واستخدام هذا الأخير لقدراته بالإضافة إلى خبراته المختلفة في النجاح أو الفشل في العمل، فحسب (ورلكاروغاسست Walker &Gues1952 مانيووهوفمان،1960 ، Man&Hoffmani،بالديموس ،1951، Beldamus) من الطبيعي توقع ارتفاع مستوى الرضا عن العمل كلما زادت درجة تنوع المهام وقل تكرارها ، إذ أنه كلما تنوعت المهام كلما قلت درجة الملل الذي عادة ما يتسبب فيه الأداء التكراري الرتيب والخالي من عنصر التجديد الذي بإمكانه جلب إهتمام العامل والمحافظة على تركيزه .

3-3-3- فرص الترقية :

من الطبيعي أن تكون هناك علاقة طردية بين فرص الترقية المتاحة للعامل ومستوى الرضا عن العمل الأمر الذي أشارت إليه الكثير من البحوث ، فحسب فروم(Vroom(1964 فإن الأثر الفعلي للترقية يعتمد على مدى توقع العامل لها ، كما بينت نتائج الدراسة التي قام بها كونلاي وآخرون ،(Conlay et al،(1998) وجود علاقة ارتباط دالة بين كل من الأجر وفرص الترقية والرضا المهني ، كما أن فرص الترقية كان لها أكبر وزن بالنسبة للتنبؤ بمستوى الرضا .

3-3-4- الإشـراف :

يتأثر مستوى الرضا عن العمل بنمط الإشراف الذي يعتمده الرئيس مع مرؤوسيه ، وهو ما أكدته الدراسات التي أجريت بجامعة متشجن التي ترى أن المشرف الذي يجعل محور إهتمامه عن طريق تنمية علاقة المساندة الشخصية بينه وبينهم بالإضافة إلى إبداء تفاهم لصعوباتهم والتسامح مع أخطائهم ، قد يربح ولاءهم ويرفع مستوى رضاهم عن العمل ،وفي دراسة قام بها حسان والصياد(1986)تم التوصل إلى وجود علاقة بين رضا المعلمين عن عملهم ونوع القيادة التربوية التي تحكمهم ، حيث اتضح أن المناخ الديموقراطي هو الكفيل بالرفع من درجة رضا المعلمين .

3-3-5- العلاقات مع الغير :

لقد تبين بشأن العلاقات مع الغير وهي العلاقات مع الرؤساء والزملاء والتلاميذ أنه تبعا لنوع هذه العلاقات تتحدد درجة الرضا عن العمل لدى المعلم فكلما كانت هذه العلاقات جيدة كلما كان الرضا أكبر .

3-3-6- ساعات العمل :

يمكن لساعات العمل ان تلعب دورا كبيرا في التأثير على مستوى الرضا لدى العامل كلما وفرت له حرية ومرونة في استخدام أوقاته واستغلال فترات الراحة ، وتجدر الإشارة إلى أن ذلك يعتمد على مدى الأهمية التي يوليها الشخص لتنظيم ساعات العمل وتوزيع فترات الراحة .

بوظريفة وآخرون (2007).

3-4- قياس الرضا عن العمل:

- **تمهيد :**

غالبا ما يتم الاعتماد على تناولين رئيسيين مختلفين لقياس مستوى الرضا عن العمل لدى العامل ، أولها يقوم على أساس قياس الرضا من خلال نسبتي الغياب والحراك المهني وهو ما يعتبر بمثابة القياس الموضوعي للتعبير عن الآثار السلوكية للرضا في العمل ، أما التناول الثاني فيعتمد على مقاييس ذاتية لقياس الرضا عن العمل من خلال استجابة أحاسيس ومشاعر العمال لمختلف ما يوفره العمل من تحقيق لإشباع حاجياتهم وبلوغ أهدافهم ، وقد انبثقت هذه المقاييس عن مختلف النظريات التي تعالج موضوع الرضا ، حيث سبق وأن تطرقنا في الفصل السابق الذي تناول موضوع الاتجاهات مجموعة من هذه المقاييس لا داعي لتكرارها ، لكون أن الاتجاهات تمثل مؤشرا أساسيا للرضا عن المهنة (عن خير الله 1981)، فالاتجاهات الإيجابية تتماثل مع الرضا الوظيفي كما تتعادل الاتجاهات الإيجابية مع عدم الرضا الوظيفي(Weily,1964,P99)

3-4-1-المؤشرات الموضوعية للرضا :

3-4-1-1-أسلوب الآثار السلوكية :

أ- الغـــياب :

عادة ما ينظرإلى نسبة غياب العامل عن عمله كمؤشر موضوعي يعكس مستوى رضا العامل عن عمله ، مع الإشارة إلى أن هناك حالات غياب خارجة عن نطاق العمل كما الحال عند المرض أو بسبب حوادث معينة أو ظروف عائلية طارئة وغيرها من الأسباب التي قد لا تعكس بالضرورة أية علاقة لها بالرضا عن العمل.

وعلى الرغم من ذلك تبقى حالات كثيرة يترجم فيها الغياب على أنه يعكس مستوى عدم الرضا لدى العامل ، وقد إقترحت وزارة العمل الأمريكية حساب معدل الغياب وفق المعادلة التالية :

معدل الغياب خلال فترة معينة

$$\text{معدل الغياب خلال فترة معينة} = \frac{\text{مجموع أيام الغياب للعمال}}{\text{متوسط عدد العمال * عدد أيام العمل}} \times 100$$

ويتم الحصول على مجموع أيام الغياب بجمع أيام الغياب لكل العمال في حين يمكن الحصول على متوسط عدد العمال بأخذ متوسط عدد العمال في الفترة المعينة وعددهم في آخر هذه الفترة ، ويشمل عدد أيام العمل على كل الأيام التي أنجز فيها العمل بدون حساب العطل الأسبوعية والرسمية التي يتم فيها العمل .

وتجدر الإشارة إلى أنه يمكن حساب معدل الغياب بالنسبة لأي فترة ، وعادة ما يكون الهدف من ذلك إجراء مقارنة بين مختلف أقسام المؤسسة عبر الفترات الزمنية المختلفة ، وحتى بين المؤسسة وغيرها من المؤسسات المشابهة أو المغايرة الأمر الذي قد يسمح بالوقوف على مختلف مستويات الرضا لدى العمال .

ب-الحراك المهني :

يمكن أن يتوقع بأن الموظفين غير الراضين يلجؤون عادة إلى البحث عن عمل أخر يرضي قيمهم وحاجاتهم ، وفي هذا الإطار قام الباحث موشنسكي (Muchinski (1979 بتفحص عدة دراسات سابقة عن العلاقة بين الرضا والحراك المهني ، حيث تبين له وجود علاقة سلبية بين المتغيرين ، فالعامل الذي يحب عمله لا يغادر منصب عمله وقد أشار نفس الباحث إلى أن هناك عدة عوامل تتوسط تلك العلاقة ، من أهمها الظروف الاقتصادية ، ويمكن اعتبار حالات إنهاء العمل بمؤسسة ما كدليل يعكس مستوى الرضا عن العمل لدى أفراد المؤسسة ، إذ ينظر لبقاء

العامل بوظيفته كمؤشر يدل على مدى ارتباطه وولائه للمؤسسة ، وعادة ما يحسب معدل الحراك المهني وفقا للمعادلة الموالية :

معدل الحراك خلال مدة معينة

عدد حالات إنهاء المهام = ________________________ *100

المجموع الكلي للعمال في منتصف الفترة

وكما الحال بالنسبة لمعدلات الغياب ، فإن معدلات الحراك المهني قد تفيد في عملية تحديد مستويات الرضا عن العمل بالنسبة للعديد من فئات العمال ومختلف أقسام المؤسسة ، وعبر الفترات الزمنية المختلفة ، الأمر الذي من شأنه أن يشير إلى وجود مشاكل قد تطلب إعادة النظر في مختلف الإجراءات التنظيمية وغيرها ، وتجدر الإشارة إلى أن هذا المؤشر يبقى مبهما إلى حد ما ، نظرا لعدم قدرته على تقديم تعليلات لأسباب هذه الظاهرة ، لذلك عادة ما ينصح بإجراء مقابلات مع الأفراد المعنيين حول أسباب إنهاء المهام الاختياري ، بوظريفة وآخرون (2007).

ملخص الفصل :

تم في هذا الفصل الموسوم بالرضا المهني تقديم مدخل عام حول الموضوع من خلال أنه كان مدار اهتمام الباحثين عبر مختلف المراحل الزمنية ، حيث بدأ الدارسون بالبحث فيه في ميدان الصناعة والمؤسسات الإدارية ثم اتجهت الدراسات إلى مجال التربية والتعليم ومختلف تنظيمات العمل الأخرى ،مع الإشارة إلى التقارب بين مفهومي الرضا والاتجاه من حيث أن الرضا من المفاهيم التي ترتبط باتجاه الفرد نحو عمله ، كما تم التطرق إلى مجموعة من التعاريف المختلفة باختلاف الأزمنة والمدارس والباحثين وبيئاتهم الفكرية والثقافية المختلفة وفي نفس الإطار تعرض الباحث إلى أهم النظريات التي تناولت الرضا المهني من مختلف الجوانب كالدوافع والحوافز ومدى الشعور بالعدالة وغيرها ،كما تم التطرق إلى أهم العوامل المحددة للرضا المهني سواء منها ماتعلق بذات العامل أو بيئة العمل وتنظيمه مع الإشارة إلى أهم ماجاء في الأبحاث والدراسات التي تناولت محددات الرضا كالأجر ومحتوى العمل وفرص الترقية والإشراف والعلاقات مع الغير وساعات العمل ومدى أهمية كل عامل من هذه العوامل ، وفي آخر هذا الفصل تم التطرق إلى قياس الرضا المهني من خلال المؤشرات الموضوعية الدالة عليه كالغياب والحراك المهني مع الإشارة إلى المقاييس الذاتية المنبثقة عن أهم النظريات التي تناولت موضوع الرضا دون عرضها بإسهاب تجنبا للتكرار لكون الباحث قد تطرق إليها في الفصل السابق .

وسنتطرق في الفصل الموالي إلى عرض وجيز لقانون الوظيف العمومي إضافة إلى الواقع النقابي في بيئة العمل داخل المنظمة العمالية في الجزائر لكونها تجربة تحمل مؤشرات ذات دلالة على الحراك الذي يشهده المجتمع في ميدان العمل ، ولكون النقابة شريك اجتماعي أخذ موقعه في إدارة الصراع التنظيمي في منظومة العمل خاصة في قطاع التربية .

الفصل الرابع

- قانون الوظيف العمومي
- العمل النقابي
- النزاع في المنظمات

4- قانون الوظيف العمومي :

- **تمــهيد** :

يعتبر الجانب القانوني الإطار الذي ينظم تسيير الموارد البشرية ، حيث واكب هذا الجانب جل فترات التطور والتغيير التي مرت بها تنظيمات العمل والمؤسسات الصناعية منذ الثورة الصناعية وإلى الآن ، حيث يلاحظ في نفس الوقت تصاعد العمل النقابي ، فأصبحت النقابات تعمل في إطار قانوني بحيث تشارك في المفاوضات ، وتحرص على تطبيق التوصيات ، ونظرا لإرتباط هذا البحث بمتغير مهم هوقانون الوظيف العمومي سنحاول التطرق إلى عرض موجز لهذا القانون في مايلي :

4-1-عرض موجز لقانون الوظيف العمومي

صدر قانون الوظيفة العمومية من خلال الأمر الرئاسي رقم 06 – 03 المؤرخ في 19 جمادي الثانية 1427ه الموافق ل15 يوليو سنة 2006 حيث جاء في إحدى عشر بابا موزعة بدورها إلى مجموعة من الفصول وتضم مجتمعة 224 مادة

- الباب الأول: تناول أحكاما عامة تلتها أربعة فصول تتعلق بمجال التطبيق ، العلاقة القانونية الأساسية ، والمناصب العليا والوظائف العليا للدولة ، والأنظمة الأخرى للعمل .
- الباب الثاني : وتناول فصلين الضمانات وحقوق الموظف وواجباته .
- الباب الثالث : وتناول في ثلاثة فصول الهيكل المركزي للوظيفة العمومية ، المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وهيئات المشاركة الطعن .
- الباب الرابع : تناول هذا الباب تنظيم المسار المهني من خلال سبعة فصول تعرضت إلى:التوظيف ، التربص ، التسيير الإداري للمسار المهني للموظف ، تقييم الموظف، التكوين ، الترقية في الدرجات والترقية في الرتب ، والأوسمة الشرفية والمكافآت
- الباب الخامس : وتناول في مواده التصنيف – والرواتب .
- الباب السادس : تناول هذا الباب الوضعيات القانونية الأساسية للموظف وحركات نقله في في ستة فصول هي :

وضعية القيام بالخدمة ، وضعية الإنتداب ، وضعية خارج الإطار، وضعية الإحالة على الإستيداع ، وضعية الخدمة الوطنية ، وحركات نقل الموظفين .

- الباب السابع : تناول هذا الباب النظام التأديبي من خلال ثلاثة فصول تعلقت ب :

- المبادئ العامة - العقوبات التأديبية - والأخطاء المهنية .

- الباب الثامن : تناول هذا الباب في فصلين المدة القانونية للعمل ، وأيام الراحة القانونية .
- الباب التاسع : وتناول من خلال فصلين : العطل ، والغيابات .
- الباب العاشر : وتناول هذا الباب ما يتعلق بإنهاء الخدمة .
- الباب الحادي عشر: وخصص لأحكام إنتقالية ونهائية (الجريدة الرسمية ،2006 عدد 46) .

تجدر الإشارة إلى أن القوانين الأساسية المتعلقة بالقطاعات المختلفة الخاضعة لهذا القانون تعد مكملة لهذا القانون كما تنص على ذلك المادة الثالثة : يحدد تطبيق أحكام هذا القانون الأساسي بقوانين أساسية خاصة لمختلف أسلاك الموظفين تتخذ بمراسيم .

4-2- مفهوم القطاع العام حسب القانون :

تشرح المادة الثانية من قانون الوظيفة العمومية أمر 06 – 03 مجال تطبيق هذا القانون الأساسي ، حيث يخضع له الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

ويقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية ، المؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي .(الجريدة الرسمية ،2006،ع46) .

4-3- تطور مسار النقابة في الجزائر من الأحادية إلى التعددية :

إن سيرورة الإصلاحات السياسية والاقتصادية بعد أحداث أكتوبر 1988 ودستور 1989 فرضت نفسها بشكل ملفت للانتباه إذ ظهرت حركة تشريعية مغايرة جذريا قياسا بالمراحل السابقة وذلك بغية منع إحداث فراغات قانونية من أجل الدخول بالمجتمع الجزائري إلى عهد التعددية السياسية واقتصاد السوق .

4-3-1-الإصلاحات السياسية والاقتصادية وانعكاساتها على العمل النقابي :

4-3-1-1-الإصلاحات السياسية :

إن ما ميز فترة ما بعد 1988 هو مجموعة الإصلاحات التي مست المؤسسات السياسية الاقتصادية والاجتماعية وحتى الإدارية والتي كان لها دور في التأثير على الحركة النقابية وبالخصوص التنظيم النقابي الذي كان مجسدا في النقابة الواحدة منذ الاستقلال وإلى غاية بداية التعددية السياسية والنقابية ، فالانفتاح السياسي الذي كرسه دستور 1989 هو كنتيجة حتمية للإصلاحات السياسية التي تبنتها السلطة إثر أحداث أكتوبر

(Chikhi said ,1994 ,p12)

وقد أدى توسيع مجال الحريات السياسية إلى توسيع الحريات النقابية وذلك بالاعتراف بالتعددية النقابية بعد قرابة 30 سنة من الأحادية النقابية حيث أعطى دستور 1989 الحق النقابي لجميع المواطنين وهذا ما يدل على أن الحق في التنظيم النقابي لا يقتصر على جماعات العمال والأجراء فحسب ، بل يشمل أيضا المواطنين ذوي المهن الحرة

. (Belloul Ataybe,1954,p,388)

4-3-1-2-الإصلاحات الإقتصادية :

بعد التخلي عن النهج الاشتراكي وتطبيق مجموعة من الإصلاحات الهيكلية والتسيرية نتيجة التضخم المالي وانخفاض قيمة الدينار والتسريح الجماعي للعمال ، وانتهاج سياسة الانفتاح الاقتصادي مما شكل انعكاسات على العمل النقابي في الجزائر كما يلي :

ـ خوصصة القطاع العام وإعادة تنظيم المؤسسة الاقتصادية العمومية بقانون 12/ 88 والذي ينص على استقلالية المؤسسات ، ووضع تشريع جديد لعلاقات العمل في القطاع العام والقائمة على فكرة استقلالية الشركاء الاجتماعيين والتوفيق بين المصلحة الاقتصادية للمؤسسة والمصلحة الاجتماعية للعمال (Koriche (M.N.E)1994 ,p ,241)

ـ تمثيل جديد للعمال والأجراء في القطاع العام وذلك من خلال الاعتراف للنقابات بالدور المطلبي وهذا نتيجة التحول الاقتصادي الذي يتجه دائما نحو إضعاف القطاع وبالمقابل لذلك تشجيع القطاع الخاص وبالتالي الحد من الدور الاقتصادي للنقابات الذي كانت تؤديه في النظام الاشتراكي

وفي ظل هذه الظروف الاقتصادية : الأزمة الاقتصادية ، والظروف الاجتماعية ،(الإضرابات والمظاهرات ، تسريح العمال والبطالة) أصبح كل هذا يشكل هاجس كبير بالنسبة للمنظمة النقابية وهذا مما أدى إلى حدوث أكثر من 100 إضراب بين سنة 1990 و1992 فأكتوبر 1988 لم يكن شعبيا فقط وإنما كان عماليا من حيث الإضرابات (عبد الناصر جابي، 1995، ص 298 – 299)

وبموجب هذا نستطيع القول بأن جل الإصلاحات السياسية والاجتماعية والتي جاءت إثر المصادقة على دستور 23 فيفري 1989 وقوانين 12 جانفي 1988 المتعلقة أساسا باستقلالية المؤسسات ، اقتضت وضع تشريعات جديدة لممارسة الحق النقابي الذي يسمح بممارسة الحقوق والحريات المنصوص عليها في القوانين الأساسية وهو ما نراه في العنصر الموالي .

4-4- تحديد مفهوم النقابة :

كلمة النقابة لغة تعادل كلمة Syndicat باللغة الفرنسية وهي مشتقة من كلمة نقيب التي تعني العميل (بن داهية علي وآخرون ، 1979 ، ص 147) إن المعنى المستعمل للنقابة هو جماعة من العمال تضم مهنة أو أكثر ، أنشأت أساسا من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء ورغباتهم من الناحية الاقتصادية التي ترتبط بأعمالهم اليومية .

وتتشكل النقابة لأغراض المساومة الجماعية لشأن شروط العمل ولرعاية مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومة والهيئات التشريعية والرجوع إلى العمل السياسي في بعض الأحيان (الكيلاني عبد الوهاب ، 1990، ص 04).

أما من الناحية التاريخية فتعود بوادر ظهور النقابة إلى القرن الثامن عشر ، وذلك على إثر بداية عصر النهضة الأوروبية ، وما صاحبه من اختراعات وابتكارات وما أفرزته أيضا على المستوى الاقتصادي ، حيث أدت هذه النهضة إلى بروز طبقتين اجتماعيتين متصارعتين هما الطبقة البرجوازية والطبقة العاملة أو الكادحة ، حيث امتد صراعهما ليشمل أيضا الجوانب الاقتصادية والإيديولوجية وحتى السياسية وهو ما أدى بالضرورة كذلك إلى ظهور التنظيم النقابي كأسلوب قيادي لمواجهة الاستغلال ، فهي تنظيم مطلبي يستعمل وسيلة التفاوض لتحقيق أهدافه ، ويستعمل شتى وسائل الضغط وهو تنظيم يجب أن يبتعد عن السياسة (محمد سويدي ،1991 ، ص 120)

وبصفة عامة فالنقابة ، مجموعة عناصر من مجتمع ما ، تجمعهم أهدافا مشتركة ينتظمون في جمعية معترف بها قانونا تسعى لتحقيق أهداف ومصالح اقتصادية أو سياسية أو ثقافية اجتماعية معينة لفائدة المنتميين إليها ، وعادة تكون هذه الجمعيات ذات طابع مهني يحكمها قانون أساسي ونظام داخلي يحددان هويتها وطبيعة نشاطها وفق أحام الدستور وقوانين البلاد . (Lucien Riaux,1972,p.63) .

4-5-القواعد الجديدة للتنظيم النقابي :

4-5-1-النصوص الدستورية والتشريعية المتعلقة بالحق النقابي :

إن كل التشريعات التي كان معمول بها سابقا لم تعد تتماشى والنصوص الجديدة لدستور1989 والذي أدخل تجديدا تمثل في الاعتراف بالحق النقابي لكل المواطنين ، بنما كان يعترف فقط بالحق النقابي للعمال الأجراء في كل من دستور 1963 ودستور 1976 ، وعليه جاءت المادة 53 من دستور 1989 لتأكد في فصلها الخاص بالحقوق والحريات الفردية بأن الحق النقابي هو حرية أساسية للمواطن وهذا الحق يتماشى وحرية التجمع المدني والسياسي المنصوص عليها في المادتين 39 و 94 من دستور 1984 ، هذا من الجانب الدستوري أما في الجانب القانوني فقد قامت الحكومة بإصدار سلسلة من النصوص القانونية والتي تهم المنظمة النقابية بصورة مباشرة أكثر من غيرها وهي كما يلي :

- القانون رقم 02 – 90 ويتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 06 فيفري 1990
- القانون رقم 03 – 90 ويتعلق بمفتشية العمل المؤرخ في 06 فيفري 1990
- القانون رقم 04 – 90 والذي يتعلق بتسوية النزاعات الفردية والمؤرخ في 06 فيفري 1990
- القانون رقم 11 – 90 والذي يشمل علاقات العمل والمؤرخ في 21 أفريل 1990
- القانون رقم 14 – 90 والذي يتعلق بممارسة الحق النقابي المؤرخ في 02 جوان 1990

(Ministère du travail et de la sècuritè sociale ,1990recuel de lois sociales)

هذا الأخير والذي يخص ممارسة الحق النقابي يغير آخر سلسلة التشريعات الاجتماعية لسنة 1990 ، وقد عدل بموجب الأمر رقم 12 – 96 المؤرخ في جوان 1996 أين حدد مرة أخرى كيفيات ممارسة الحق النقابي حيث جاء في المادة الثانية من هذا القانون بأنه يحق للعمال

الجزائريين الأجراء المستخدمين من نفس المهنة أو فروع وقطاعات النشاطات أن يؤسسوا تنظيمات نقابية خاصة بهم وذلك لأجل الدفاع عن مصالحهم المعنوية والمادية كما يحق لهؤلاء العمال والمستخدمين الانخراط بكل حرية في النقابات بشرط التقيد بالتشريع المعمول به (الجريدة الرسمية العدد 17 ، 1990) .

4-5-2- مظاهر الانتقال من الأحادية إلى التعددية :

في ظل التغيرات الدستورية والقانونية الناتجة عن التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية منذ 1989 انتقلت الحركة النقابية شأنها شأن الحركة السياسية من الأحادية إلى التعددية وفق نقطتين أساسيتين :

ـ الحفاظ على الصيغة القديمة لتمثيل العمال وتعبيرهم وهي نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين

ـ بروز وبشكل متسارع عدة تنظيمات نقابية مستقلة تماما عن الإتحاد العام للعمال الجزائريين بعدما تيقنت من عجزه عن تحقيق المصالح المادية والمعنوية للعمال (منير بوروبة ، 2009 ، ص 126) .

4-6- النقابات المستقلة في الجزائر :

شهدت فترة بداية التسعينيات نموا سريعا لعدة نقابات ، برزت كقوى اجتماعية ومهنية بدأت تضغط في اتجاه الحصول على مكاسب من خلال الإضرابات والاحتجاجات واعتمادا على قانون 14 – 90 الصادر في جوان 1990 تأسست نقابات في مختلف قطاعات النشاط والمستقلة تماما عن الإتحاد العام للعمال الجزائريين ، هذه الحركة النقابية الجديدة سمحت بتوسيع مجال النقابات إلى قطاعات أخرى لم تعهدها من قبل سواء في القطاع العام أو الخاص وكذا بروز قوى لفئات أجيرة تمثلت في موظف الدولة وبالتحديد في قطاع الوظيفة العمومية كالمعلم ، الأستاذ ، موظف الدولة ، موظف الصحة العمومية ، والإدارات المركزية عبد الناصر جابي (2002) .

4-7- العمل النقابي في قطاع التربية :

بالرغم من أن الإتحاد العام للعمال الجزائريين إستحوذ منذ نشأته على العمل النقابي ، إلا أ ن العمال أصبحوا يرون فيه- مع التفتح الذي عرفته الجزائر على العالم الخارجي - جهازا تستعمله السلطة لمراقبتهم وعليه بدأت العديد من الفئات المهنية تطالب بالاستقلالية على هذا التنظيم ، كما طالبت أيضا بضرورة فتح المجال لتأسيس تعددية نقابية وهذا ما تحقق بعد التعديل الدستوري في فيفري 1989 وصدور القانون رقم 19-90 المتعلق بشروط وقوانين ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 02 جوان 1990 وخاصة المادة الثالثة والخمسين (53) منه مما أدى إلى تأسيس نقابات مستقلة في عدة قطاعات وخاصة منها الإستراتيجية كالصحة والتعليم العالي والتربية الوطنية .

وترجع أهمية التطرق إلى هذا العنصر نظرا لما تملكه النقابة من أهمية في الحياة الاقتصادية والاجتماعية وحتى النفسية للعامل ، باعتبارها أداة تعمل على حفظ حقوقه المشروعة وهي أيضا إحدى العوامل الرئيسية لتحقيق أهداف المؤسسة وانسجام وتماسك العمال ، إضافة إلى محاولة تسليط الضوء على الجهود المبذولة من طرف السلطات العمومية لتأطير الممارسة النقابية المستقلة من خلال القانون رقم 90/14 وهذا للوقوف على نجاعة أو عدم نجاعة التدابير التشريعية والتنظيمية المؤطرة للممارسة النقابية المستمرة ، وبخاصة في قطاع إستراتيجي كقطاع التربية ، حيث يرى بارسونز << أنه من بين الوظائف الرئيسية للقانون في المجتمع هي التخفيف من حدة الصراع ، والتقليل من فعالية عناصره ، والقيام بدفع آليات التفاعل الاجتماعي بمعنى أن القانون له طابع إلزامي لأفراد المجتمع وبالتالي فإن أنساق التفاعل تؤدي وظيفتها من خلال هذا الإلزام دون أي خلل >> (سامية حمد جابر وحسن محمد ، 2000، ص96) .

هذا ما يفتح المجال للنظر بعناية علمية للنشاط النقابي في ظل التعددية وبخاصة في قطاع التربية الوطنية في ظل التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها الجزائر .

ففي عام 1988 عرف المجتمع الجزائري أحداثا أثرت على السياسة الداخلية والخارجية للبلاد حيث تم مناقشة وإصدار دستور 23 فيفري 1989 ، أين اعترف هذا الدستور بالحق في تأسيس الجمعيات ذات طابع سياسي ، أي الحق في وجود تعددية حزبية تعمل على تخطيط وتسيير شؤون المجتمع سياسيا و اقتصاديا و اجتماعيا و ثقافيا .

ولم يكن عالم الشغل بمعزل عن هذه التحولات ، فبعدما تولى الإتحاد العام للعمال الجزائريين قيادة الحركة العمالية لأكثر من 30 سنة اعترف جهاز السلطة لأول مرة في الدستور في المادة 53 بالحق في ممارسة العمل النقابي المستقل لجميع الفئات المهنية

من هنا ظهرت النقابات المستقلة محاولة الخروج من الروتين المعهود وهي نقابات تنافس الهياكل القديمة ، هذا التنافس الذي كان يأتي عادة لصالح النقابات المستقلة رغم قصر مدة ظهورها بفضل ممارسات نشاطاتها المطلبية العالمية .

كما تجلى ذلك أكثر في قطاع التربية الوطنية أين تم ظهور العديد من النقابات ، ونذكر على سبيل المثال لا الحصر :المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPAEST ، الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNPEF ، ومجلس ثانويات العاصمة CLA ، وقد أتت هذه النقابات دفاعا عن المطالب المادية المتمثلة في زيادة الأجور وتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لعمال هذا القطاع .

- **جدول رقم (02) يبين النقابات التي تأسست بموجب قانون 90-14 في قطاع التربية :**

قطاع النشاط	إسم النقابة	تارخ التأسيس
التربية والتكوين	النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين	02 جانفي 1991
	الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين	27 أكتوبر1990
	النقابة الوطنية لعمال التوجيه التربوي والمهني	29 جانفي 1991
	النقابة الوطنية لمقتصدي التربية	14 ديسمبر 1991
	نقابة عمال التربية والتكوين	29 ديسمبر 1990
	المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني	07 جانفي 1992
	النقابة الوطنية لعمال التربية	نوفمبر 2000

المرجع : وزارة العمل والضمان الإجتماعي ، مديرية الشؤون الإدارية والقانونية ، جوان 2001

4-8- النزاع في المنظمات :

نتطرق إلى عرض فكرة النزاع في المنظمة نظرا لارتباطه بمضمون هذا البحث من حيث أن ردود الأفعال النقابية في قطاع التربية تجاه قانون الوظيف العمومي اتسمت بالحضور الفعلي لتمثيليات عمال القطاع في تقديم مقترحات عديدة من خلال مفاوضات مباشرة مع الوصاية في الفترة التي تلت صدور هذا القانون .

وعرف مفهوم النزاع بصور مختلفة بسبب طبيعته وأشكاله وعليه فإن النزاع يستطيع أن يشكل مفهوما مركزيا في بعض الاتجاهات النظرية والإمبريقية خاصة في المجتمعات الرأسمالية الصناعية.

والنزاع هو كفاح حول القيم والسعي من أجل المكانة والقوة والموارد النادرة (محمد عاطف , 1989 ‘ص،86)ويعرفه كوت لوين LEWINK (1977) على أنه وضعية خاضعة لقوى ذات أبعاد متساوية تؤثر معا أو في آن واحد على الفرد وفي اتجاهات متعارضة (Touzard H .1977.p.20) وعليه نستطيع تحديد مفهوم النزاع وفق التوجه النفسي الاجتماعي في إطار التفاعل القائم الفرد والمجتمع ينظر له كأحد الأشكال الرئيسية الخاصة للتفاعل لأنه يستهدف تحقيق الوحدة بين الجماعات أو عن طريق القضاء على أحد أطراف النزاع ، محمد عاطف ،(1989)

وانطلاقا من التعاريف السابقة الذكر نستطيع أن نميز عدة أنواع من النزاعات القائمة بين العمال والإدارة وهي كالآتي :

4-8-1-النزاعات الفردية :

وهي التي تحدث بين العامل ورب العمل ، وهي علاقة شخصية ذات طابع اجتماعي يسعى العامل من ورائها إلى حماية حقوقه الفردية والمحافظة عليها والحصول على مجموعة من الامتيازات والحريات الشخصية (Javaallier(j.c)(1971)p.505)

4-8-2-النزاعات الجماعية :

تحدث عموما بين رهط أو جماعة أو نقابة من العمال لأسباب كالتي ذكرت في النزاعات الفردية أو أسباب متعلقة أيضا بمسألة الأجور ، تقليص مدة العمل ، الضمان الاجتماعي (Jean Rivers et Jean Savatier .p 298)
ولابد أن نشير إلى أن النزاع الفردي بإمكانه أن يكون بمثابة فرصة في ظهور النزاع الجماعي وعلى هذا الأساس فإن الرؤية السوسيونفسية ترى بأن نزاع العمل يكون جماعيا بمجرد ان يكون فيه الطرف العمالي جماعيا (رهط عمالي ، فئة مهنية ، نقابة عمالية) لأن تاريخ الحركة العمالية يعتبر بصورة جوهرية تاريخ قتال وكفاح دائم
(Jean Bron(1968)p 11)

4 9 -طرق حل النزاع في العمل :

ترتبط الوسائل المستخدمة من طرف العمال أو إدارة المؤسسة في حل النزاع سواء بالطرق القانونية أو تلك المستقلة عن تشريع العمل ، إذ وبعد نشوب النزاع في المنظمة يلجأ العمال إلى طرق متعددة لإقناع الطرف الآخر بوجهة نظرهم والإدارة أو رب العمل بدوره يلجأ إلى طرق مضادة بهدف الحد ما أمكن من أثر الطرق التي أتخذها العمال ، أو الوصول إلى حل وتسوية معهم - مع المحافظة طبعا على مصالحهم - تبعا لعدة معايير مرتبطة بالهدف والدلالة ونوع رد الفعل وصلة حل النزاع بواسطة التشريع ومصدر الحق وأسلوبه (منير بوروبة ، 2009 ، ص 103) وعليه يمكننا حصر حل نزاع العمل في طريقتين :

4-9-1-الطرق السلمية لحل النزاع :

4-9-1-1- الوساطة والتوفيق :

منطلق التفاوض المباشر بوجود طرف محايد يقوم بدور الوساطة قد يكون هذا الطرف المحايد غالبا موظفا من مفتشية العمل حيث يقوم باستقصاء دقيق حول النزاع ، ليحاول بعد ذلك تقريب وجهات النظر بين الطرفين لقبول حل وسط ، ليحرر بعد ذلك محضر بالتوفيق أو فشله وهنا يكون طرفا النزاع أحرارا في قبول أو رفض هذا التوفيق .

4-9-1-2- التحكيم :

في حال فشل الوسيط في الوصول إلى الحل التوفيقي يتم اللجوء إلى التحكيم الذي يأخذ صفة القضاء ويفض النزاع خارج نطاق المؤسسة على مستوى الأجهزة الإدارية والقضائية ، وهنا تظهر أهمية التمثيل النقابي في محاكم العمل قصد حماية الحقوق المهنية للعمال .(أحمد بدوي ، 1961 ، ص 28)

4-9-1-3- التفاوض الجماعي :

يكون التفاوض المباشر بين ممثلي العمال وممثلي أرباب العمل ، ويقوم على الحوار المباشر بهدف حل النزاع باستبعاد الإكراه ، حيث يركز بيار ديبواز (P.Dubois(1971 على الإستراتيجية النقابية في المفاوضة سواء في مرحلة الأزمة أو السلم "تتخذ الإستراتيجية النقابية في فترات السلم – حيث تكون علاقات القوة في أيد أرباب العمل – صورة الاندماج في لعبة نظام العلاقات المهنية بواسطة اللجوء إلى المفاوضة قصد تحقيق بعض المطالب الملموسة لأنه لا يستطيع أن يحقق كل مطالب الطبقة العاملة .

أما في مرحلة الأزمة الاجتماعية ، فالوضع يختلف لأن الوضعية التنظيمية والتأطيرية لممثلي العمال (النقابة) ستتجاهل دور رؤساء العمل كفرق وسطية ، وبالتالي يمكننا القول بأن التفاوض هو بمثابة معارضة سلمية تهدف أساسا إلى الاستقرار والحفاظ على السلم الاجتماعي وذلك بواسطة القيام بالدور الموازي للاختلافات والنقائص التي تظهر في نظام العلاقات المهنية وعليه نستطيع القول بأن بعض المفاوضات تبقى مجرد حيل لربح الوقت أو تعقد من عملية النزاع أو هي بمثابة وسيلة تحفيز لقيام نزاع مكشوف ألا وهو الإضراب والذي يعتبر من أحد أهم الطرق العتيقة لحل النزاع .، منير بوروبة،(2009) .

4-9-1-4-الإضراب :

يعتبر الإضراب من الطرق العنيفة في حل النزاع ، لأنه يأتي كرد فعل ووسيلة لتحقيق بعض المطالب السلمية السالفة الذكر.
وحسب كير " Caire" فالإضراب هو الشكل النهائي للنزاع ويعتبر قطيعة في علاقات العمل ،حيث يلجأ العمال والنقابة إليه للضغط على أرباب العمل أو الدولة بهدف الدفاع عن الحقوق المكتسبة أو إلى اكتساب حقوق جديدة تتوافق وأهدافهم العامة ، كما يمكن أن يأتي الإضراب من أجل إظهار قوة النقابة لأعضائها وللمجتمع أو أمام نقابة أخرى منافسة مما يجعله يأخذ أبعادا وخلفيات أخرى ، فالإضراب لا يقع لأن المفاوضات تتحطم ، بل لأن الموقف صار موقف إضراب فهو بوصفه عنفا رمزيا يصبح غاية في حد ذاته (بترن دوركر،ص135-136).

ملخص الفصل :

تم في هذا الفصل التطرق إلى عرض قانون الوظيف العمومي أمر03/06 لأنه جزء أساسي ومهم في هذا البحث باعتبار أن الهدف من الدراسة يتمثل في سبر آراء عمال قطاع التربية نحو هذا القانون ومدى استجابته لتطلعاتهم ليتسنى لنا معرفة الاتجاه العام نحو هذا القانون لدى هذه الفئة المهمة من العمال في المنظومة الاجتماعية بصفة عامة

بالإضافة إلى هذا فقد تم التطرق إلى أهم التغيرات التي طرأت على العمل في الميدان النقابي منذ فتح المجال أمام العمل النقابي الحر والمستقل بإقرار الدستور وقوانين العمل السماح بالتعددية الحزبية والنقابية ، مع الإشارة إلى أهم النقابات الناشطة في قطاع التربية

كما تم التطرق في الأخير إلى عنصر الصراع داخل المنظمات وطرق إدارته ، وهذا من أجل ربط البحث بما هو موجود في الميدان الفعلي من خلال مختلف ردود الفعل العمالية تجاه قانون الوظيف العمومي أمر 03/06 الصادر سنة 2006 .

الجانب الميداني

الفصل الخامس

الإطار الإجرائي للدراسة

- تمهيد:

سيتم في هذا الفصل التطرق إلى الخطوات المنهجية التي اعتمد عليها الباحث في الجانب الميداني والتطبيقي من هذه الدراسة ، بدءا بمنهج البحث المستخدم ، والدراسة الاستطلاعية وأهم نتائجها ، إضافة إلى التعريف بمكان إجراء البحث ، ووصف أدوات البحث وأدوات جمع البيانات وكيفية بناء أدوات الدراسة (إستبيان الاتجاهات نحو قانون الوظيفة العمومية و إستبيان الرضا المهني)، وكذلك إجراءات التحقق من صدق هذه الإستبيانات وثباتها ، ثم الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل ومعالجة بيانات الدراسة التي تم التوصل إليها .

5-1- منهج البحث المستخدم في الدراسة :

لا بد للدراسة العلمية أن تعتمد على منهج علمي يتحقق من خلاله ما تهدف إليه الدراسة ويترتب عليه نجاح البحث أو إخفاقه باعتباره الطريق الذي يستخدمه الباحث للإجابة التي تثيرها المشكلة موضوع الدراسة ، ونظرا لتعدد المناهج في الدراسات الاجتماعية والإنسانية فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره يقوم بدراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة الظاهرة ويعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالتها كما أنه يساعد على جمع بيانات دقيقة حول عينات البحث علي جلبي ، (1986) كما أنه يعتبر الأسلوب الأكثر شيوعا بين الباحثين في الوقت الحاضر فهو " أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة ، أو مشكلة محددة وتصويرها تصويرا كميا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة " (سامي ملحم ، 2000 ، ص324)

5-2- حدود الدراسة :

تتحدد هذه الدراسة بشريا وزمانيا ومكانيا في إطار الحدود التالية :

5-2-1- الحدود البشرية :

تتمثل الحدود البشرية في موظفي قطاع التربية بولاية الأغواط ، والذين تم اختيارهم عشوائيا ، حيث قدر عددهم ب 200 موظف .

5-2-2- الحدود الزمانية :

تتحدد هذه الدراسة زمانيا خلال الموسم الجامعي 2011/2010 .

5-2-3- الحدود المكانية :

تتحدد هذه الذراسة مكانيا في ولاية الأغواط من خلال المؤسسات التربوية التي وقع اختيارها عشوائيا لإجراء هذه الدراسة .

5- 3 - العينة :

تم اختيار العينة بطريقة عشوائية من بين أساتذة ومعلمين ومساعدين تربويين العاملين بالمؤسسات التربوية المتواجدة بكل من مدن الأغواط ، آفلو ، ومدينة قصر الحيران ، وقع اختيارها بطريقة القرعة ، حيث اصفرت هذه العملية على انتقاء أسماء المؤسسات التالية حسب المدن :

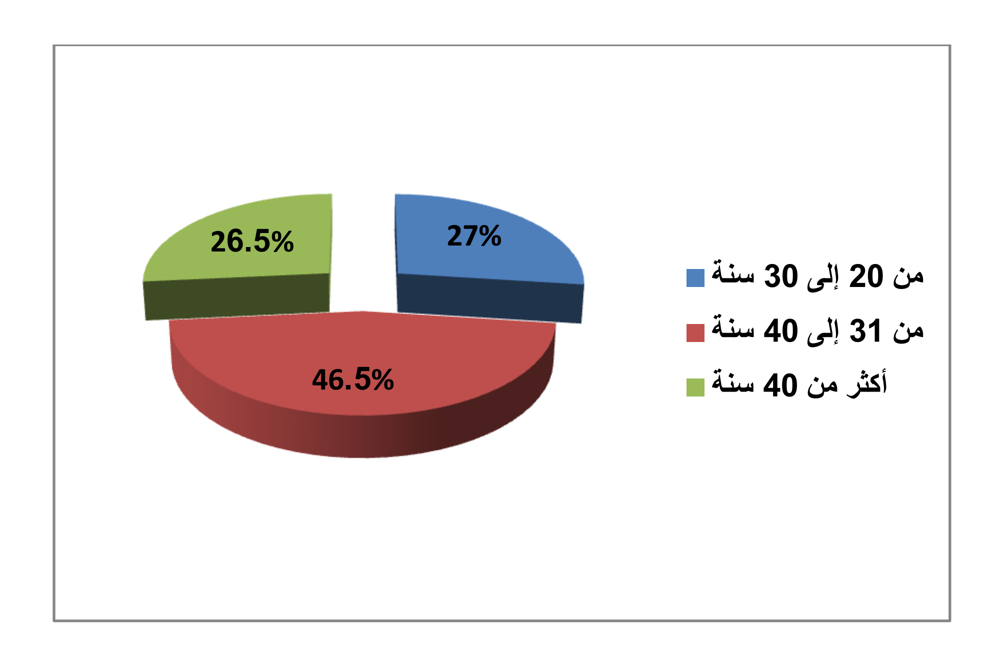
- مدينة الأغواط : ثانوية الحاج عيسى ، إبتدائية مخلوفي بلقاسم
- مدينة آفلـــــو: ثانوية الشهيد رابح بكاتي ، إكمالية سي عبد الغني ، ابتدائية مويسات بن طالب
- مدينة قصر الحيران : إكمالية محمد مريقي ، إبتدائية النوعي بلخير

وقد تم توزيع 280 استمارة مكونة من مقياسين الأول لقياس الاتجاهات نحو قانون الوظيف العمومي ، والثاني لقياس الرضا المهني ، وكان ذلك عن طريق الباحث مباشرة ، وفي الأخير تم استرجاع 215 استمارة ، ألغيت منها 15 استمارة بسبب عدم صلاحيتها للاستعمال ، ولأنها تضمنت جوابا بعدم الاطلاع على قانون الوظيفة العمومية بصفة نهائية ، لتبقى في الأخير 200 استمارة صالحة للمعالجة الإحصائية .

5-3-1- توزيع أفراد العينة حسب السن :

- جدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن :

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
من 20 إلى 30 سنة	54	%27
من 31 إلى 40 سنة	93	%46.5
أكثر من 40 سنة	53	%26.5
المجموع	200	%100



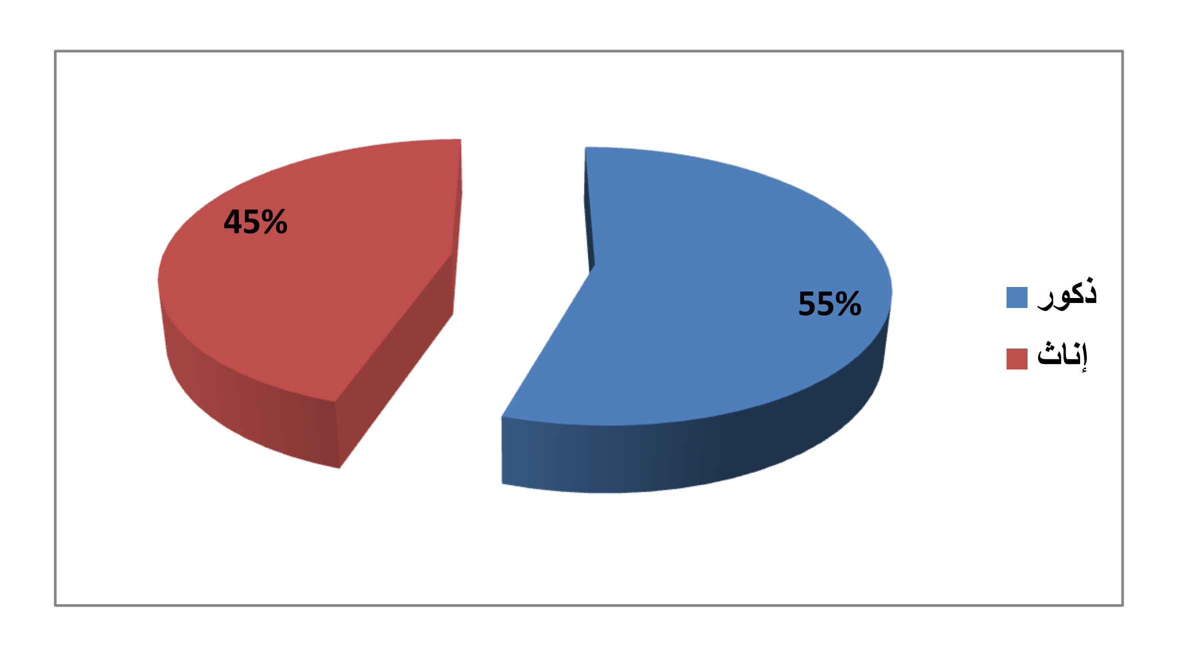
شكل رقم (02) يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن .

يتضح لنا من الجدول رقم(02) أن أكبر نسبة من أفراد عينة الدراسة تتواجد في الفئة العمرية (من 31إلى40سنة) وهذا بنسبة %46.5 ،يليها مباشرة وبنسبة متقاربة على التوالي للفئة العمرية (من 20إلى30سنة) بنسبة 27% ، والفئة العمرية (أكثر من40سنة) بنسبة %26.5 .

5-3-2- توزيع أفراد العينة حسب الجنس :

- جدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس :

	التكرارات	**النسبة المئوية**
ذكور	110	%55
إناث	90	%45
المجموع	200	%100



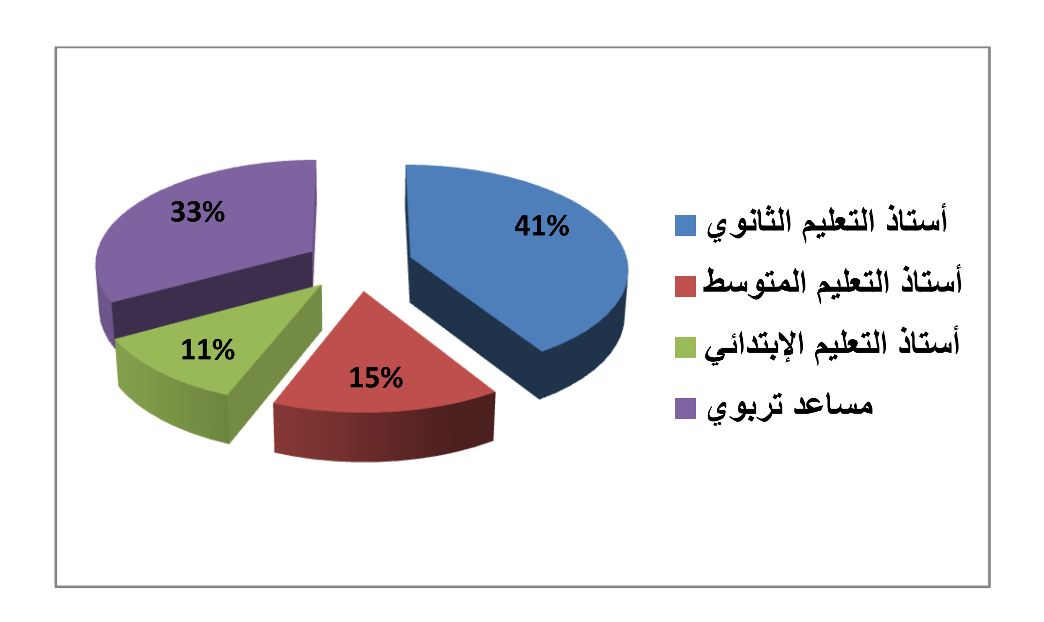
شكل رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس .

يوضح الجدول رقم (03) تقارب في توزيع أفراد العينة بين الجنسين حيث بلغت نسبة الذكور55% وكانت نسبة الإناث 45% .

5-3-3- توزيع أفراد العينة حسب المهنة :

- جدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المهنة :

	التكرارات	النسبة المئوية
أستاذ التعليم الثانوي	82	%41
أستاذ التعليم المتوسط	30	%15
أستاذ التعليم الإبتدائي	22	%11
مساعد تربوي	66	%33
المجموع	200	%100



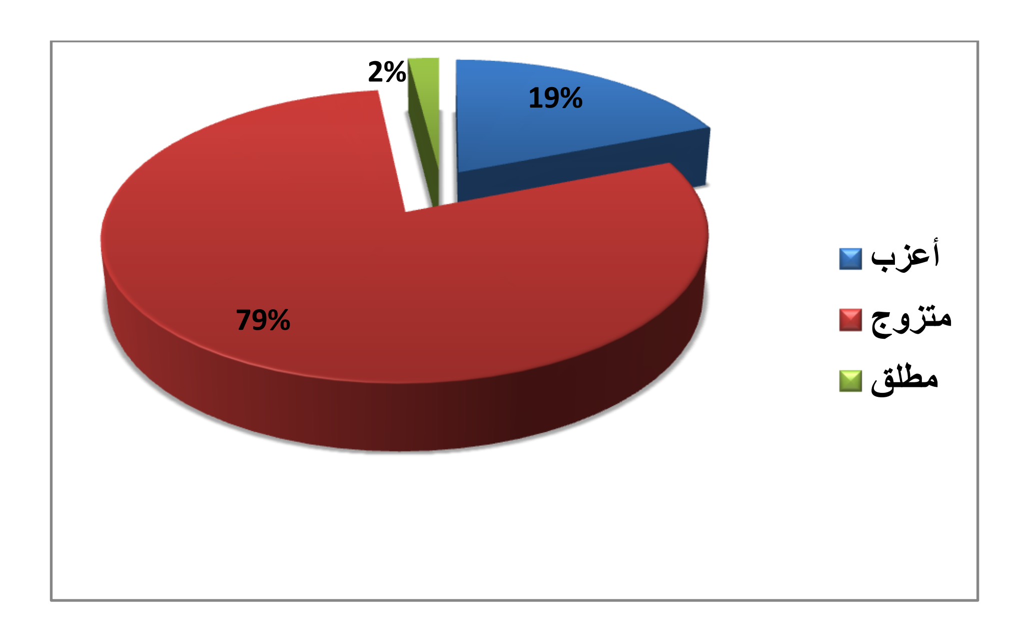
شكل رقم (04) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المهنة .

يوضح الجدول رقم (04) أن أفراد العينة توزعوا بنسب متفاوتة بين المهن ، حيث بلغت نسبة أساتذة التعليم الثانوي 41 % ، يليها مباشرة المساعدين التربويين بنسبة 33% ، ثم أساتذة التعليم المتوسط بنسبة 15% ، وفي الأخير أساتذة التعليم الابتدائي بنسبة 11% .

5-3-4- توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية :

- جدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

	التكرارات	النسب المئوية
أعزب	38	%19
متزوج	158	%79
مطلق	04	%02
المجموع	200	%100



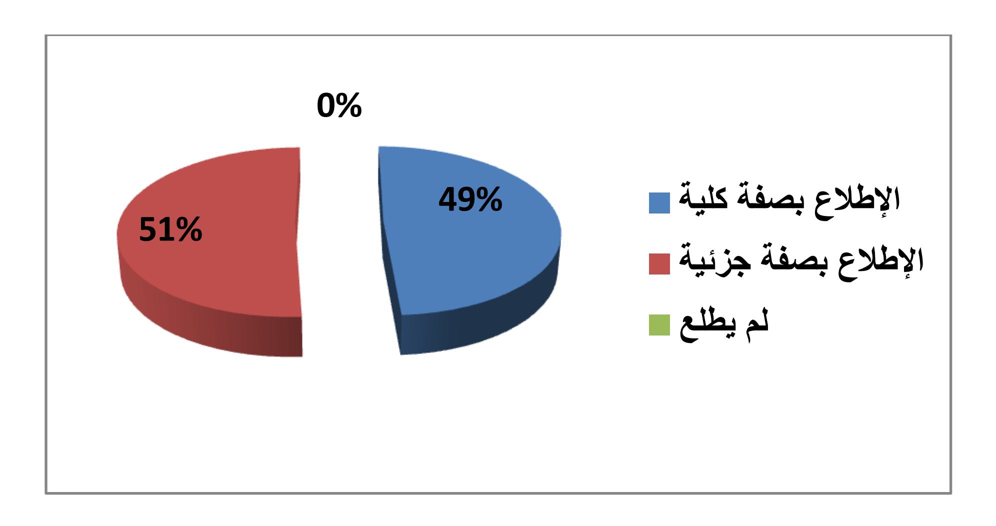
شكل رقم (05) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

يوضح الجدول رقم (05) أن نسبة 79% من أفراد العينة متزوجون ، فيما يمثل العزاب ما نسبته 19% ، أمانسبة المطلقين فكانت 02% فقط .

5-3-5- توزيع أفراد العينة حسب الإطلاع على قانون الوظيف العمومي:

- جدول رقم (07) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الإطلاع على قانون الوظيف العمومي :

	التكرارات	النسبة المئوية
الإطلاع بصفة كلية	88	%44
الإطلاع بصفة جزئية	112	%56
لم يطلع	/	/
المجموع	200	%100



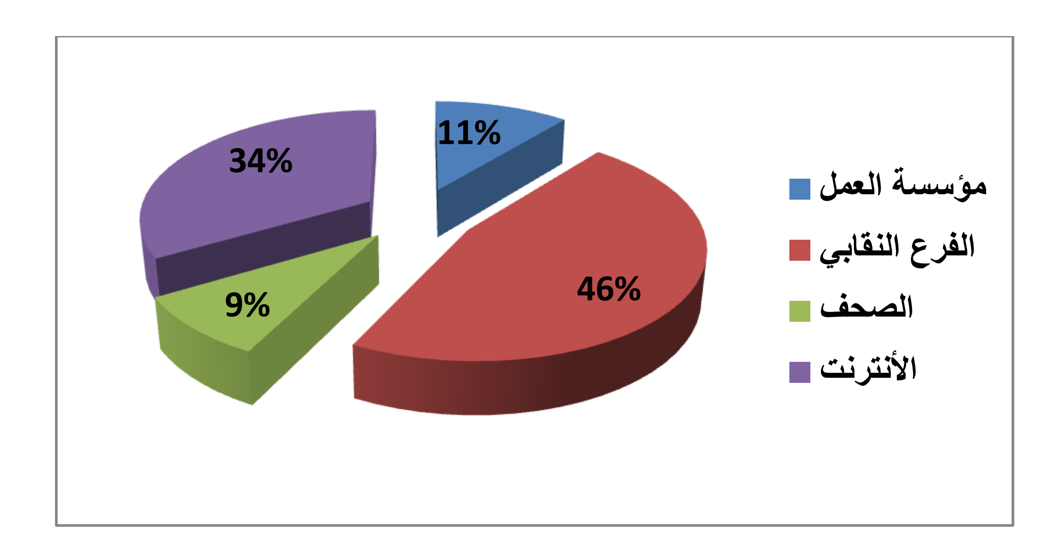
شكل رقم (06) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الإطلاع على القانون.

يبين الجدول رقم (06) أن نسبة 44% من أفراد العينة قد اطلعوا على القانون بصفة كلية ، فيما عبر ما نسبته 56% من أفراد العينة علن اطلاعهم على هذا القانون بصفة جزئية .

5-3-6- توزيع أفراد العينة حسب وسيلتهم في الاطلاع على القانون :

- جدول رقم (08) يوضح توزيع أفراد العينة حسب وسيلتهم في الإطلاع على القانون :

	التكرارات	النسب المئوية
مؤسسة العمل	22	%11
الفرع النقابي	93	%46.5
الصحف	18	%09
الانترنيت	67	%33.5
المجموع	200	%100



شكل رقم (07) يوضح توزيع أفراد العينة حسب وسيلتهم في الإطلاع على القانون .

يبين الجدول رقم(07) أن نسبة 46.5% قد اطلعوا على قانون الوظيف العمومي من خلال الفرع النقابي ، فيما اطلع 33.5% على القانون من خلال الانترنيت ، وعبر 11% من أفراد العينة على أن وسيلتهم في الاطلاع على القانون كانت مؤسسة العمل ، فيما اطلع 09% منهم على القانون من خلال ما جاء عنه في الصحف .

4-5- الدراسة الإستطلاعية :

نظرا لأهمية الاستطلاع الأولي في البحوث العلمية وبخاصة البحوث ذات الطابع الوصفي ، قام الباحث بدراسة استطلاعية في قطاع التربية بولاية الأغواط خلال الموسم الدراسي 2009 / 2010 من خلال زيارات متكررة لبعض المؤسسات التعليم الإبتدائي والمتوسط والثانوي والقيام بمجموعة من المقابلات مع بعض المعلمين والأساتذة والمساعدين التربويين وكان محتوى هذه المقابلات يدورحول ما جاء به قانون الوظيفة العمومية أمر (06 – 03) وكذلك القانون الأساسي لعمال قطاع التربية وقد تم خلال هذه المقابلات الوقوف على مجموعة من الملاحظات نلخصها في النقاط التالية :

- تزايد الدور النقابي في مؤسسات التعليم بقطاع التربية
- تكرار الاحتجاجات والإضرابات بسبب مجموعة من المطالب العمالية تتعلق بالمنح والعلاوات ، الخدمات الاجتماعية ، فرص الترقية المتاحة ، وطب العمل
- اهتمام الموظف في قطاع التربية بالجانب التشريعي والقانوني

وقد توفر للباحث من خلال الدراسة الاستطلاعية فرصة إلى الحصول على تصور نهائي يساعد في بناء المقياس المعد للدراسة وأهم المحاور والبنود التي يجب أن تشكل هذا المقياس في صورته النهائية ، ولتحقيق الهدف من الدراسة طبق المقياس في صورته الأولية على عينة مكونة من 30 موظفا بقطاع التربية موزعين كما يلي : (09) أساتذة تعليم ثانوي ، (07) أساتذة التعليم المتوسط (09) معلمين في الطور الابتدائي ، (05) مساعدين تربويين) .

وقد سمحت الدراسة الاستطلاعية بتحديد أهم مؤشرات مقياس الاتجاهات ومقياس الرضا المهني لدى عمال قطاع التربية ، كما مكنت من تهيئة الأرضية المناسبة لإجراء الدراسة النهائية ، وكذلك سمحت بالتعرف على أهم صعوبات البحث سواء من حيث كيفية جمع البيانات أو من ناحية تحليلها .

5-5- أدوات جمع البيانات :

يعتبر الحصول على البيانات والمعلومات التي ستعتمد عليها الدراسة من أهم خطوات البحث لذلك يلجأ الباحث في أي دراسة لاختبار الوسائل والأدوات المناسبة لجمع البيانات وتحليلها لأن قيمة البحث ومدى دقة نتائجه مرتبط بمدى قدرة الباحث في الحصول على المعلومات اللازمة للدراسة، وفي هذا الإطار قام الباحث بتصميم مقياسين هما :

أ - مقياس الإتجاهات

ب -مقياس الرضا المهني

5-5-1- تصميم مقياس الاتجاهات :

بعد القيام بالدراسة الاستطلاعية والتي تم من خلالها الوقوف على مدى وجود مشكلة الدراسة ميدانيا والتعرف على بعض آراء واتجاهات موظفي قطاع التربية نحو قانون الوظيفة العمومية أمر (06-03) ، وبعد الإطلاع على مختلف الدراسات السابقة التي تناولت الاتجاهات في ميدان العمل تسنى للباحث بناء مقياس يتكون من ستة وعشرين عبارة (26) على شكل أسئلة مختلفة يتضمن كل واحد منها ثلاثة مستويات للإجابة هي :
- غيرموافق – محايد – موافق ، على غرار مقياس ليكرت ، مع اختصار مستويات الإجابة من خمسة إلى ثلاثة ،على سلم نقاط يتراوح من 1 إلى 3 على النحو التالي :غير موافق 2، محايد1،موافق3 ،وتعكس العلامة في البنود السلبية ،وهذه البنود هي: (4-9-11-12-14-25-26) فأقصى درجة يمكن أن يحصل عليها المجيب في كل بند هي 3، وأدنى درجة هي 1 وبجمع درجات كل الفقرات تحدد الدرجة الكلية للعامل حول المقياس حيث تنحصر بين 26درجة كحد أدنى و78 كحد أقصى .

وقد تم الإعتماد على الدرجة (52) (2x26) ، كنقطة فاصلة بين ذوي الإتجاه الإيجابي والإتجاه السلبي ، مع الإشارة إلى أن الدرجة الفاصلة في تحديد الاتجاه لكل فرضية تحدد بحسب عدد البنود لكل محور يقيس هذه الفرضية .

5-2-5- وصف أداة البحث (مقياس الإتجاهات) :

تتناول عبارات الاستبيان مجموعة من المحاور تتوزع وفق فرضيات الدراسة على النحو التالي :

1 -معلومات عامة :

وتشتمل على ستة أسئلة تمهيدية تدور حول الخصائص الفردية لأفراد العينة ، وهل اطلع الموظف المفحوص على قانون الوظيفة العمومية بصفة كلية ، جزئية أم لم يتسنى له الإطلاع على هذا القانون مطلقا ؟ وماهي الطريقة التي إطلع من خلالها على هذا القانون ؟ هل كانت مؤسسة العمل ، الفرع النقابي ، الصحف ، الانترنيت ؟.

2 -المحور الأول :

يتعلق باتجاهات عمال قطاع التربية نحو قانون الوظيفة العمومية وتعالجه الأسئلة (8 ، 9 ، 10 ، 11 ، 12) من خلال التساؤل على مدى مواكبة هذا القانون للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية ، ومدى اهتمامه بالمورد البشري المكون للقطاع وهل يضمن حقوق العمال ؟ وهل يقدم حلا للمشاكل العمال أم لا ؟ وهل يختلف فعلا في مضمونه عن القوانين السابقة ؟

3- المحورالثاني:

ويتعلق باتجاهات عمال قطاع التربية نحو سلم الأجور وتناولته الأسئلة (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 6) ، من خلال مدى تناسب الراتب مع حجم العمل ، وهل يؤمن حياة جيدة للموظف ويغطي نفقاته ؟ ومقارنته مع سلم الأجور في قطاعات أخرى ، وهل هو متحيز لفئة دون أخرى ؟ وهل يوفر حياة كريمة بعد التقاعد أم لا ؟

4- المحور الثالث :

ويتعلق بمدى استجابة قانون الوظيف العمومي لتطلعات العمال المهنية ، وهذا من خلال الأسئلة (7 ، 13، 18 ، 23)التي تتناول مدى تناسب الراتب مع الشهادة العلمية،والمنح والعلاوات مع طبيعة المهنة والأخطار المهنية المرتبطة بها ، وهل يضمن فرصا للتكوين وتطوير قدرات الموظفين؟

5- المحور الرابع :

إتجاهات عمال التربية نحو سلم المنح والعلاوات وتناوله الأسئلة(14 ، 15 ، 16 ، 17) من خلال التساؤل حول مدى تلبية هذه المنح والعلاوات لطموحات وتوقعات موظفي القطاع ، وهل جاءت في نظام متحيز لفئة دون أخرى ومدى تحفيز هذه المنح والعلاوات لدافعية العمال في قطاع التربية ؟

6- المحور الخامس :

ويتعلق باتجاهات قطاع التربية فيما يتعلق بفرص الترقية والتكوين وتتضمنه الأسئلة (19 ، 20 ، 21 ، 22 ، 24 ، 25 ، 26) من خلال التساؤل حول ما إذا توفرت للموظف فرصا للترقية ، ومدى عدالة وموضوعية نظام الترقيات ، ومدى وضوح الطريقة التي تمنح بها الترقيات والمدة الزمنية اللازمة لذلك ، إضافة إلى مدى شعور الموظف بدور المحسوبية والاعتبارات السياسية في عملية الترقية .

3-5-5 – تصميم مقياس الرضا المهني :

كما سبقت الإشارة إليه في إعداد مقياس الاتجاهات ، تم بعده العمل على إعداد مقاس الرضا المهني من خلال ما توفر للباحث من معلومات خلال الدراسة الاستطلاعية والدراسات السابقة ، حيث تم بناء مقياس مكون من خمسة وعشرين (25) عبارة تتناول جوانب مختلفة تتعلق بالمفهوم الإجرائي الذي وضعه الباحث للرضا المهني من خلال الإجابة عليها وفق تدرج ثلاثي لكل عبارة وفق ما يلي : غير راض ، لا أدري ، راض ، وفق سلم نقاط يتراوح من 1 إلى 3 ، وبجمع درجات كل الفقرات تحدد الدرجة الكلية للعامل حول المقياس ، لتنحصر بين 25 درجة كحد أدنى و75 درجة كحد أقصى .

وتعتبر الدرجة (50) (2x25) النقطة الفاصلة بين الأفراد الراضين والأفراد غير الراضين .

5-4-5- وصف المقياس :

للوقوف على مستوى الرضا المهني لدى عمال قطاع التربية ، تم إعداد مقياس مكون من 25 عبارة تتوزع وفق فرضيات الدراسة الحالية على النحو التالي :

1 -المحور الأول :

ويتعلق بقياس مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يتعلق بالحوافز المادية وتعالجه الأسئلة (11 ، 13 ، 15 ، 18) من خلال التساؤل عن مدى رضا العامل عن راتبه الشهري بالنظر إلى مؤهله العلمي وكذلك مستوى المعيشة ، وعلى موقفه من الطريقة التي تمنح بها نقطة المردودية وكذا لتقدير الإدارة لمجهوده.

2 -المحور الثاني :

ويتعلق بمستوى رضا عمال التربية فيما يخص المكانة الاجتماعية وتناولته الأسئلة (10 ، 12 ، 14 ، 16 ، 17 ، 19) وهذا من خلال التساؤل على مدى رضا العامل عن مكانة مهنته مقارنة بالمهن الأخرى ومدى المطابقة بين المهنة والمستوى الدراسي وكذلك لنظرة المجتمع لأهمية العمل في قطاع التربية والقيمة التي يعطيها الأصدقاء للعمل والسمعة التي تنالها الأسرة من العمل في هذا القطاع وكذلك في مدى الرضا عن الفرص المتاحة لمتابعة مختلف شؤون الأسرة .

3 -المحور الثالث :

ويتعلق بمستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يخص تسيير الخدمات الاجتماعية وتعالجه الأسئلة (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 6) من خلال التساؤل على مدى رضا العامل عن الخدمات الاجتماعية والترفيهية المتوفرة والفرص المتاحة في الحصول على قروض من الخدمات الاجتماعية ، وعلى مدى شفافية وعدالة تسيير الخدمات الاجتماعية وموقفه من تسيير الخدمات الاجتماعية من طرف تنظيم نقابي واحد ، وموقفه من القرار الوزاري المنظم لتسيير الخدمات الاجتماعية ، وعن فرص العامل في المشاركة في تسيير الخدمات الاجتماعية .

4 -المحور الرابع :

ويتعلق بمستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يتعلق بطب العمل وتتناوله الأسئلة (07 ، 08 ، 09 ، 20 ، 21) من خلال التساؤل على مدى رضا عمال قطاع التربية في الاستفادة من المراقبة والمتابعة الطبية ، والأمراض المهنية المصنفة في القانون ، وحول تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بطب العمل في الواقع ، والقوانين الخاصة بالأمراض والأخطار المهنية ، وكذلك القوانين المتعلقة بمختلف العطل المرضية .

5-5-5- الخصائص السيكومترية للأدوات :

5-5-5-1-صدق المقياس :

يقصد بصدق الاختبار " مدى صلاحيته لقياس ما وضع لقياسه ، ويعتبر صدق الاختبار شرطا ضروريا ينبغي توافره في الاختبار ، وإلا فقد الاختبار قيمته كوسيلة لقياس الخاصية التي نريد قياسها " (مقدم عبد الحفيظ ،2003 ، ص146) .

- الصدق بالمقارنة الطرفية :

وفيه يقسم الاختبار إلى قسمين، ويقارن متوسط الثلث الأعلى في الدرجات بمتوسط الثلث الأقل في الدرجات، وأحيانا يقارن 27% من الأقوياء بمثلهم من الضعفاء، فإذا ثبت أن الأقوياء أقوياء في الاختبار و الميزان، وأن الضعفاء ضعاف في الاختبار والميزان، دل ذلك على أن درجة صدق الاختبار كبيرة (أحمد محمد الطيب،1999،ص 292) .

- جدول رقم (09) يوضح نتائج المقارنة الطرفية لمقياس الاتجاهات :

العينة العليا ن =10		العينة الدنيا =10		قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
م	ع	م	ع	11.04	18	0.01
63.90	55.05	46.8	10.75			

نلاحظ من الجدول أن قيمة "ت" تساوي 11.04 وهي دالة عند مستوى 0.01 ، مما يعني أن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين (مرتفعي الدرجات ، ومنخفضي الدرجات) وعليه فإن المقياس صادق ويقيس فعلا ما أعد لقياسه .

- جدول رقم (10) يوضح نتائج المقارنة الطرفية لمقياس الرضا المهني :

العينة العليا ن =10		العينة الدنيا =10		قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
م	ع	م	ع	19.43	18	0.01
71	11.15	35.9	11.08			

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة " ت " تساوي 19.43 ، وهي دالة على مستوى 0.01 ، مما يعني أن للمقياس قدرة تمييزية بين المجموعتين المتطرفتين ، وعليه فإن المقياس صادق في قياسه للرضا المهني .

5-5-2- ثبات المقياس :

يقصد بثبات الاختبار مدى الدقة والإتساق ، أو استقرار نتائجه فيما لو طبق على عينة من الأفراد في مناسبتين مختلفتين (مقدم عبد الحفيظ ،1999 ، ص152) .

1 -الثبات بالتجزئة النصفية :

- جدول رقم (11)يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لمقياس الاتجاهات :

المقياس	قبل التصحيح	بعد التصحيح	مستوى الدلالة
الاتجاهات	0.67	0.80	0.01

يتبن من خلال هذا الجدول أن معامل ارتباط بيرسون يساوي 0.67 وبعد تصحيحه لمعادلة سبيرمان براون وصل إلى 0.80 وهي دالة عند 0.01 مما يعني أن المقياس ذو مستوى عال من الثبات .

- جدول رقم (12) يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لمقياس الرضا المهني :

المقياس	قبل التصحيح	بعد التصحيح	مستوى الدلالة
الرضا المهني	0.96	0.98	0.01

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل ارتباط بيرسون بلغ 0.96 وبعد تصحيحه بمعادلة سبيرمان براون وصل إلى 0.98 وهي قيمة دالة عند مستوى 0.01 وعليه فإن المقياس ثابت ويقيس فعلا ما أعد لقياسه .

2 ـ معامل ألفا كرو نباخ :

ويعتبر من أهم مقاييس الإتساق الداخلي فهو يربط الاختبار بثبات بنوده فازدياد نسبة ثبات البنود بالنسبة للثبات الكلي يؤدي إلى انخفاض معامل الثبات (بشير معمرية ، 2007 ، ص 184) وقد تم تقدير معامل ألفا كرو نباخ بالنسبة لمقياس الاتجاهات بقيمة 0.75 وهي دالة عند مستوى 0.01 ، وبلغت قيمته في مقياس الرضا المهني 0.96 وهي دالة عند مستوى 0.01 ، ومنه فإن لكلا المقياسين درجة عالية من الثبات بمستوى ثقة 99% .

5-5-أسلوب التحليل والمعالجة الإحصائية :

بعد مرحلة التطبيق تم تفريغ بيانات أداتي الدراسة الصالحة لغايات البحث في الحاسب الآلي بغرض تحليلها ومعالجتها عن طريق مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 8.0) ، وذلك لإيجاد التحليلات الإحصائية التالية :

1 -التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الفردية لأفراد العينة وكذلك لوصف البيانات وإعطاء فكرة عن حجم الفروق الموجودة بين مختلف إمكانيات كل سؤال .

2 -استخراج مقاييس النزعة المركزية والتشتت لمعرفة مدى تماثل واعتدال صفات أفراد العينة ، ولعرض وتنظيم البيانات .

3 -استخدام معامل الارتباط بيرسون " Pearson" لمعرفة دلالة العلاقة بين متغيري الدراسة.

4 -استخدام اختبار ت "t" لدلالة الفروق بين متوسطين حسابين ، وذلك في قياس صدق المقارنة الطرفية لأداتي الدراسة .

5 -استعمال معامل " ألفا كرونباخ" لقياس ثبات أداتي الدراسة .

6 -استخدام معادلة "سبيرمان" لمعرفة ثبات التجزئة النصفية لأداتي الدراسة .

7 -استخدام اختبار كاف تربيع x^2 لدلالة الفروق المشاهدة بين الأفراد ذوي الإتجاه الإيجابي والأفراد ذوي الإتجاه السلبي .

خاتمة الفصل :

في هذا الفصل التمهيدي لمنهجية الدراسة تمت الاعتماد على المنهج الوصفي لكونه الملائم لطبيعة البحث وأهدافه ،بالإضافة إلى عينة قوامها 200 موظف من قطاع التربية لولاية الأغواط حيث تم تطبيق مقياسي الدراسة مع التأكد من صلاحيتهما سيكومتريا بحساب الصدق والثبات ، ثم بعد جمع البيانات تمت معالجتها إحصائيا ، وسنتطرق في الفصل الموالي إلى عرض نتائج هذه الدراسة .

الفصل السادس

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

6-عرض نتائج الدراسة :

تمهيد :

تناولت الدراسة الحالية البحث في اتجاهات عمال القطاع العام نحو قانون الوظيف العمومي وعلاقته بالرضا المهني من خلال عينة تمثلت في في عمال قطاع التربية بولاية الأغواط تميزت في عمومها بالتجانس في الخصائص الفردية كالسن والجنس والمهنة ، وأهم ما يمكن أن نشير إليه في بداية عرض هذه النتائج هو الإشارة إلى إجابة المستجوبين حول مدى اطلاعهم على قانون الوظيف العمومي أمر 06-03 ، حيث عبر 44% منهم على إطلاعهم بصفة كلية عن القانون بالإضافة إلى 56% منهم عبروا على اطلاعهم عنه بصفة جزئية ، وهذا يعبر على اهتمام الموظفين في قطاع التربية بالجانب التشريعي المتعلق بشؤون العمل ، بالإضافة إلى هذا فقد تعددت وسائل المستجوبين في الإطلاع على القانون ، حيث قدرت نسبة مساهمة الفرع النقابي في هذا الأمر ب 46.5% وتليها وسيلة الانترنيت بنسبة 33.5% ، فيما جاءت نسبة مساهمة مؤسسة العمل ب 11% ، والصحف ب 09% وتؤشر هذه النسب على تصاعد المد النقابي في العمل داخل هذا القطاع الحيوي في المجتمع ويدل على هذا التأطير والاستجابة لمختلف الاحتجاجات والإضرابات التي تدعوا إليها مختلف التنظيمات النقابية ونسبة الاستجابة لها في مختلف المناسبات ، وهذا منذ صدور هذا القانون وماترتب عليه خاصة المرسوم التنفيذي رقم 7 لسنة 2008 المتضمن شبكة الأجور الجديدة الخاصة بعمال الوظيف العمومي (جريدة الشروق،عدد25/3184جانفي2011 ص5) ، ويتفق هذا التفسير مع ما ذهب إليه منير بوروبة في دراسته حول النقابات المستقلة في ظل الحريات النقابية في الجزائر ، وهذا في إشارته إلى تبلور الوعي النقابي في أوساط الطبقة العاملة بالموازاة مع التساهل القانوني في تأسيس هذه التنظيمات مما شكل دافعا قويا لظهورها بوتيرة متسارعة وفي مختلف القطاعات التي مستها آثار الإصلاحات الاقتصادية وتدني المستوى المعيشي لهذه الفئات التي لجأت إلى الدفاع على مصالحها المادية والمعنوية في إطار النقابة المطلبية (منير بوروبة،2009،ص134) .

بالإضافة إلى هذا فقد تم التحقق من عشر فرضيات سنتناولها بالعرض والمناقشة وفق ترتيبها على النحو التالي :

6-1- عرض نتائج مقياس الإتجاهات بالنسبة للعينة الكلية :

اعتمادا على وسيط القيم مابين الدرجة (26) و (78) تم تحديد القيمة (52) كدرجة فاصلة بين الأفراد ذوي الإتجاه الإيجابي والأفراد ذوي الإتجاه السلبي ، كما تم كذلك حساب الدلالة الإحصائية بين الأفراد ذوي الإتجاه الإيجابي والأفراد ذوي الإتجاه السلبي بالإعتماد على الإختبار الإحصائي x^2 .

- جدول رقم (13) توزيع نتائج مقياس الإتجاهات بالنسبة للعينة الكلية :

	قيم المقياس	التكرار	النسب المئوية
الإتجاه السلبي	30-26	28	%14
	35-31	27	%18.5
	40-36	39	%19.5
	4145	39	%19.5
	50-46	36	%18
	52-51	05	%02.5
		184	%92
الإتجاه الإيجابي	57-53	02	%01
	62-58	05	%02.5
	67-63	03	%01.5
	72-68	04	%02
	78-73	02	%01
		16	%08

أسفر تفريغ نتائج المقياس على توزيع تكراري لقيم أفراد العينة وفق الدرجات التي سبقت الإشارة إليها في ص 93 على أن هناك 184 مفحوصا ذوي إتجاه سلبي و 16 مفحوصا ذوي إتجاه إيجابي (جدول رقم 13) .

6-2- الفروق المشاهدة بين ذوي الإتجاه الإيجابي والإتجاه السلبي :

- جدول رقم 14 المقارنة بين ذوي الإتجاه الإيجابي والإتجاه السلبي :

درجة المقياس	الإتجاه السلبي 52-26	الإتجاه الإيجابي 78-53	X^2_c	df	X^2_t	مستوى الدلالة
التكرار	184	16	141.12	1	10.82	دال عند 0.001
النسبة	%92	%08				

يوضح الجدول رقم (14) المقارنة بين فئتي أفراد العينة ذوي الإتجاه السلبي وذوي الإتجاه الإيجابي ، وقد بين تطبيق إختبار (x^2) وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.001 ودرجة الحرية 1 حيث $x^2_c = 141.12$ أكبر من $x^2_t = 10.82$ ومنه نستطيع القول أنه يوجد اتجاه سلبي لدى غالبية أفراد العينة نحو قانون الوظيف العمومي .

6-3- توزيع الدرجات على محاور مقياس الاتجاهات:

- جدول رقم(15) توزيع الدرجات على محاور مقياس الإتجاهات :

مقياس الاتجاهات	الدرجة الكلية		المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع		المحور الخامس	
	سلبي	إيجابي	سلبي	إيجابي	سلبي	إيجابي	سلبي	إيجابي	سلبي	إيجابي	سلبي	إيجابي
الدرجة	52-	52+	10-	10+	08-	08+	12-	12+	08-	08+	14-	14+
التكرار	184	16	136	64	167	23	159	41	183	17	144	56
النسبة	%92	%08	%68	%32	%83.5	%16.5	%79.5	%20.5	%91.5	%8.5	%72	%28

أسفر تفريغ نتائج المقياس لدرجات أفراد العينة على مختلف المحاور التي يتكون منها مقياس الإتجاهات على النتائج المدرجة في الجدول رقم (15) ، حيث تم اعتماد الدرجة الفاصلة بين ذوي الإتجاه الإيجابي والإتجاه السلبي بناءا على عدد البنود التي يتكون منها المحور .

4-6- عرض نتائج الفرضية الأولى :

تنص الفرضية الأولى على ما يلي :

" لدى عمال قطاع التربية إتجاهات سلبية نحو قانون الوظيف العمومي أمر (06-03)" .

ولاختبار صحة هذه الفرضية قام الباحث بتوزيع نتائج قيم مقياس الإتجاهات بالنسبة للعينة الكلية (أنظر الجدول رقم 13) ، ثم بتوزيع الدرجات داخل المحور الأول الذي تتعلق بنوده بهذه الفرضية (جدول رقم 15) ، كما تم حساب الدلالة الإحصائية للفروق المشاهدة بين الأفراد ذوي الإتجاه الإيجابي وذوي الإتجاه السلبي بالاعتماد على الاختبار الإحصائي x^2 ، وقد تحصل الباحث على النتائج الموضحة في الجدول التالي :

- جدول رقم (16) الفرق في الإتجاهات نحو قانون الوظيف العمومي :

	الاتجاهات نحو قانون الوظيف العمومي					
	الاتجاه السلبي	الاتجاه الإيجابي	X^2_c	df	X^2_t	مستوى الدلالة
التكرار	136	64	25.92	1	10.82	دال عند 0.001
النسبة	%68	%32				

لقد بين تطبيق إختبار x^2 وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الأفراد ذوي الإتجاه السلبي والأفراد ذوي الإتجاه الإيجابي نحو قانون الوظيف العمومي عند مستوى الدلالة 0.001 ودرجة الحرية 1 حيث $x^2_c=25.92$ أكبر من $x^2_t=10.82$ وعليه نقبل الفرضية البديلة للبحث والتي مفادها أنه " لدى عمال قطاع التربية إتجاهات سلبية نحو قانون الوظيف العمومي أمر 06-03 " .

- **جدول رقم (17) يوضح نتائج المحور الأول :**
- **إتجاهات عمال قطاع التربية نحو قانون الوظيف العمومي :**

الرقم	العبـــــــــــــارة		موافق	محايد	معارض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	قانون الوظيف العمومي مواكب للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية	ت	38	16	146	02.54	0.79
		%	%19	%08	%73		
02	لا يولي قانون الوظيف العمومي اهتماما كبيرا للموارد البشرية	ت	117	38	45	02.36	0.82
		%	%58.5	%19	%22		
03	يضمن قانون الوظيف العمومي حقوق عمال قطاع التربية	ت	55	17	128	02.37	0.88
		%	%27.5	%08.5	%64		
04	لا يختلف قانون الوظيف العمومي في مضمونه عن القوانين السابقة	ت	103	55	42	01.70	0.79
		%	%51.5	%27.5	%21		
05	لا أرى في قانون الوظيف العمومي حلا لمشاكل عمال قطاع التربية	ت	111	62	27	01.58	0.71
		%	%55.5	%31	%31.5		

تشير النتائج الموضحة في الجدول رقم (17) إلى وجود إتجاهات سلبية لدى غالبية المفحوصين المستجوبين ، حيث عبر 73 % من أفراد العينة على عدم مواكبة هذا القانون للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية ، ويرى 58.5% أن القانون لا يولي اهتماما كبيرا للمورد البشري في القطاع ، وعبر 64 % على عدم ضمان هذا القانون لحقوق عمال قطاع التربية ، ويرى 51.5% من أفراد العينة أن قانون الوظيف العمومي لا يختلف في مضمونه عن القوانين السابقة ، فيما لا يرى ما نسبته 55.5% في هذا القانون حلا لمشاكل العاملين في قطاع التربية ، ويعزز هذه النتائج المتوسط الحسابي لبنود هذا المحور الذي تراوح بين (1.58و2.54)والانحراف المعياري الذي تراوح بين (0.71و0.82)فقط مما يدل على تجانس مواقف أفراد العينة نحو بنود هذا المحور

وتدل هذه النسب لمختلف البنود المتعلقة بالمحور الذي يقيس الفرضية الأولى على وجود إتجاهات سلبية عند عمال قطاع التربية نحو قانون الوظيف العمومي .

6 5-مناقشة نتائج الفرضية الأولى :

بالنظر إلى النتائج الموضحة في الجدول رقم (17) يبين التحليل الإحصائي لنتائج هذه الفرضية والتي تنص على " لدى عمال قطاع التربية اتجاهات سلبية نحو قانون الوظيف العمومي أمر 06-03 " وجود اتجاهات سلبية لدى غالبية المستجوبين ، حيث يرى 73% منهم عدم

مواكبة هذا القانون للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية الحاصلة في مجتمعنا بالنظر إلى ما تعانيه القدرة الشرائية من تراجع مستمر في ظل عدم التحكم في الأسعار وارتفاعها دون ضوابط محددة ما ينعكس بشكل مباشر على نفسية الموظف ، مما يساهم في تشكيل اتجاهات تتسم بالسلبية نحو ما يتعلق بالشق المادي للموظفين العاملين في القطاع العمومي وبشكل خاص قطاع التربية ، ويرى 58.5 % من أفراد العينة أن القانون لا يولي اهتماما كبيرا للمورد البشري في قطاع التربية ، وهذا يعبر عن شعور الأفراد بتلك الفجوة الموجودة بين المشرع والواقع إذ كثيرا ما تصطدم هذه القوانين بحدود قصوى من الرفض من خلال الاحتجاجات والإضرابات وهذا في شتى القطاعات العمومية خاصة ما شهده قطاعي التربية والصحة من احتجاجات عنيفة في التعبير عن الاستياء من خلال الإضرابات التي ميزت سنة 2010 في هذين القطاعين ، يضاف إلى هذا حجم الرفض الذي لقيه المرسوم الرئاسي رقم 10-315 الصادر بتاريخ 13ديسمبر2010 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم الذي جاء لتدعيم شبكة الأجور الجديدة لسنة 2008 المترتب عن قانون الوظيف العمومي أمر 06-03 – موضوع هذه الدراسة – في الجامعات التي احتج فيها الطلبة على ما يتعلق بمستقبلهم المهني لكونهم أساتذة المستقبل (جريدة الخبر،عدد 6278 / 26 فيفري 2011 ،ص 9) يضاف إلى هذا قطاع العدالة من خلال دخول أمناء الضبط والأسلاك المشتركة لقطاع العدالة في إضراب جاء في رأس مطالبه إعادة النظر في القانون 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية (جريدة الشروق، عدد 3210/ 20 فيفري 2011 ، ص 4) ، وفي نفس السياق المتعلق بالاهتمام بالعنصر البشري في قطاع التربية ما جاء في دراسة قام بها (بوظريفة وآخرون 2007) حول عوامل الرضا المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي أن ما يعاب على هذه التغييرات والتعديلات هو إخفاقها في إدراك أهمية العنصر البشري أو المنفذ لأغلبية ما يتم تخطيطه وتشريعه حول المدرسة والذي غالبا ما يتم الاعتماد فيه على مهن أخرى أو أناس لا يسايرون الزمن أو لا يعيشون الواقع اليومي المتطور لعمل المدرس .

" فقد تحولت الجزائر خلال العشرين عاما الأخيرة إلى ساحة للتجارب فيما له علاقة في إدارة الاستثمار وتسيير التعليم ، ... تجارب طالت قطاعات عدة ربما كان أخرها قطاع السكن بالنسبة لأساتذة التعليم العالي ، قطاع التربية وإدارة شؤون الموظفين ... وأخيرا قطاع التعليم العالي

وتطبيقات نظام (الألمدي) وما يطبع هذه التجارب هو فقدان الاستقرار في القوانين والإجراءات المنظمة لكل قطاع حيث من السهل علينا إستعاب كل احتمال لتراجع قد يقع تحت ظروف معينة مما أفقد تلك الإجراءات عنصر الثقة وبات الجميع يرى في الخطاب الرسمي للدولة وسيلة للهروب إلى الإمام في ظل مؤسسات تنفيذية هشة وإدارة لا زالت تعمل بنفس (ريتم) حقبة التخطيط المركزي هذا ما يفسر لنا تصاعد الاحتجاجات بين الفئات المختلفة كلما سنحت الفرصة للمطالبة بحقوق ظلت حبيسة اللاوعي لفترة طويلة وربما حان الوقت للتعبير عنها "(بشير مصيطفي ، جريدة الشروق ، عدد 3228/ 10مارس 2011) .

وفي سؤال تضمنه مقياس هذه الدراسة حول مدى ضمان هذا القانون لحقوق عمال قطاع التربية عبر 64 % من المستجوبين بالسلب نحو هذا البند ، وهذا ما تفسره الاعتبارات التي سبقت الإشارة إليها ، هذا ما أحال المستجوبين إلى الشعور بأن هذا القانون لا يقدم حلا لمشاكل الموظفين في قطاع التربية وهذا بنسبة 55% ، مما جعله لا يختلف في نظر 51.5 % منهم من ناحية المضمون عن غيره من القوانين السابقة .

6-6- عرض نتائج الفرضية الثانية :

تنص الفرضية الثانية على ما يلي :

"لا يستجيب قانون الوظيف العمومي لتطلعات العمال المهنية "

ولاختبار صحة هذه الفرضية قام الباحث بتوزيع نتائج درجات استبيان الاتجاهات على بنود المحور الثاني الذي يقيس هذه الفرضية (جدول رقم 15)، كما تم حساب الدلالة الإحصائية للفروق المشاهدة بين الأفراد ذوي الاتجاه الإيجابي والأفراد ذوي الاتجاه السلبي بالاعتماد على الاختبار الإحصائي (x^2).

وقد تحصل الباحث على النتائج التالية:

جدول رقم (18): الفرق في استجابة القانون لتطلعات العمال المهنية:

	استجابة القانون لتطلعات العمال المهنية		X^2_c	df	X^2_t	مستوى الدلالة
	الاتجاه السلبي	الاتجاه الإيجابي				
التكرار	167	23	89.78	1	10.82	دال عند 0.001
النسبة	%83.5	%16.5				

بين تطبيق اختبار (x^2) وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الأفراد ذوي الإتجاه السلبي والأفراد ذوي الاتجاه الإيجابي نحو مدى استجابة القانون لتطلعات العمال المهنية عند مستوى الدلالة 0.001 ودرجة الحرية 1 حيث x^2_c=89.78 أكبر من x^2_t=10.82 وعليه نقبل الفرضية البديلة في هذا البحث والتي مفادها "لا يستجيب قانون الوظيف العمومي لتطلعات العمال المهنية ".

- جدول رقم (19): يوضح نتائج المحور الثاني :

- **مدى استجابة قانون الوظيف العمومي لتطلعات العمال المهنية :**

الرقم	العبارة		موافق	محايد	معارض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	راتبي الشهري يتناسب مع شهادتي العلمية	ت	22	56	122	02.50	0.68
		%	%11	%28	%61		
02	يكفل القانون منح وعلاوات تتناسب مع طبيعة المهنة التي أزاولها	ت	22	54	124	02.51	0.68
		%	%11	%27	%62		
03	تراعي المنح والعلاوات الأخطار المهنية المرتبطة بطبيعة العمل في قطاع التربية	ت	7	35	158	02.75	0.50
		%	%03.5	%17.5	%79		
04	يضمن القانون فرصا للتكوين وتطوير قدرات الموظفين	ت	40	30	130	02.45	0.80
		%	%20	%15	%65		

من خلال نتائج هذا الجدول يتضح أن القانون لا يستجيب لتطلعات العمال المهنية حيث عبر 59% من المستجوبين على عدم تناسب الراتب مع الشهادة العلمية ، ويرى 62% منهم أن القانون لا يكفل منح وعلاوات متناسبة مع طبيعة المهنة ، وتأكيدا لهذا التوجه عبر 79% من أفراد العينة أن المنح والعلاوات لا تراعي الأخطار المهنية المرتبطة بطبيعة العمل ، بينما عبر 65% منهم على أن القانون لا يضمن فرصا للتكوين وتطوير قدرات الموظفين ، ويعزز هذه النتائج المتوسط الحسابي لبنود هذا المحور الذي تراوح بين (2.45و2.75) والانحراف المعياري الذي تراوح بين(0.50و0.80) فقط مما يدل على التجانس في إجابات أفراد العينة نحو بنود هذا المحور .

وتدل هذه النسب على تحقق الفرضية الثانية في هذا البحث .

6-7- مناقشة نتائج الفرضية الثانية :

تنص هذه الفرضية على أنه "لا يستجيب قانون الوظيف العمومي لتطلعات العمال المهنية "، ويتضح من خلال نتائج الجدول رقم (19) أن هناك توجه يتسم بوجود فارق معتبر بين التطلعات المهنية لعمال التربية وحجم الإشباع الذي تحقق من خلال هذا القانون في شتى الجوانب ، فقد عبر 59% من المستجوبين عن عدم تناسب الراتب مع الشهادة العلمية ومرد هذا إلى الغموض في تطبيق القانون فيما يتعلق بالمؤهلات العلمية التي يكتسبها الموظف ، حيث يشتكي عمال الوظيف العمومي من خلل في التصنيف إذ يتم أحيانا اعتماد الشهادة العلمية في تحديد الرواتب ، وفي أحيان أخرى يتم اعتماد طبيعة المنصب ، وهو الأمر الذي ينطبق تماما على مديري المتوسطات بالنسبة لقطاع التربية على سبيل المثال لا الحصر ، في حين لا يزيد تصنيف المساعدين التربويين مثلا وأعوان المخابر عن الصنف 7 حتى وإن كانوا حاصلين على شهادات عليا (جريدة الشروق، عدد3184 /25جانفي2011 ،ص5) ، وفي هذا الصدد تعتبر فئة المساعدين التربويين من أكثر المتضررين من التداخل في اعتماد الشهادة العلمية أو طبيعة المنصب في التصنيف ، حيث تم إدماج عدد معتبر من الموظفين في هذا المنصب بموجب المرسوم التنفيذي رقم02/126 المؤرخ في 07أفريل 2002 دون مراعاة المؤهل العلمي الذي يحوزونه بحجة عدم توفر المناصب في ذلك الوقت ، ولم تأت المراسيم اللاحقة بما يستجيب لتطلعات هذه الفئة وغيرها بما في ذلك القانون 06-03 وما ترتب عنه من مراسيم تكميلية في هذا الشأن إذا علمنا أن عددا معتبرا من حاملي شهادة المهندس والليسانس وشهادة التكوين قصير المدى + شهادة البكالوريا يزاولون مهنة المساعد التربوي التي يتطلب الالتحاق بها مستوى الثالثة ثانوي مع اجتياز مسابقة توظيف ، ليكون تصنيفهم في هذه الحالة حسب طبيعة المنصب لا حسب الشهادة التي يحوزونها ، ولعل ما يفسر هذه النسبة التي عبرت على عدم استجابة هذا القانون لتطلعات العمال فيما يتعلق بالتناسب بين الراتب والشهادة العلمية هو أن عينة الدراسة شملت 33% من أفرادها يزاولون مهنة المساعد التربوي ، إضافة إلى فئة أخرى يحوزون شهادات عليا من الأساتذة ، ويدعم هذا التفسير أن المضامين النفسية تشير إلى أثر مستوى الأجر وما يصاحبه من إشباع للحاجات الفردية ، وتأثير ذلك على مستوى الدافعية نحو العمل ، الالتزام ، ومعدلات الغياب ، فالعلاقة هنا تبادلية تقوم على ارتباط الأفراد بالتنظيم مقابل ما يقدمه التنظيم لهؤلاء من مكاسب

وحوافز ورواتب سنوية عبيد العمري (2004) ، وعلى هذا فإن إسهامات الفرد في نشاطات المنظمة تكون بقدر توقعاته من العوائد المترتبة له ، ودرجة إشباعها لحاجاته ودوافعه العمري حمزة (2008) ، وهنا نعطف على أن من بين أهداف هذا البحث هو التعرف على مدى اهتمام قانون الوظيف العمومي باستقطاب موارد بشرية قارة منتمية وراضية ، وهي للإشارة من المبادئ الإستراتيجية في تسيير الموارد البشرية لأي تنظيم .

ودائما في إطار تفسير نتائج الفرضية الثانية عبر 62 % من المستجوبين على أن القانون لا يكفل منح وعلاوات تتناسب مع طبيعة المهنة ، وتأكيدا لهذا التوجه عبر79% من أفراد العينة أن المنح والعلاوات لا تراعي الأخطار المهنية المرتبطة بطبيعة العمل ، وهذه المؤشرات تعبر كما سبقت الإشارة إليه عن الفارق المعتبر بين التطلعات والمطالب ، وما تحقق من مكاسب كفلها القانون .

8-6-عرض نتائج الفرضية الثالثة :

تنص الفرضية الثالثة على ما يلي :

" لدى عمال قطاع التربية اتجاهات سلبية نحو سلم الأجور في صيغته الجديدة ".

ولاختبار صحتها قام الباحث بتوزيع نتائج درجات استبيان الاتجاهات على بنود المحور الذي يقيس هذه الفرضية (جدول رقم 15)، كما تم حساب الدلالة الإحصائية للفروق المشاهدة بين الأفراد ذوي الاتجاه الإيجابي والأفراد ذوي الاتجاه السلبي بالاعتماد على الاختبار الإحصائي x^2، وقد تحصل الباحث على النتائج التالية:

- جدول رقم (20): الفرق في اتجاهات عمال قطاع التربية نحو سلم الأجور:

	اتجاهات العمال نحو سلم الأجور					
	الاتجاه السلبي	الاتجاه الإيجابي	X^2_c	df	X^2_t	مستوى الدلالة
التكرار	159	41	69.62	1	10.82	دال عند 0.001
النسبة	%79.5	%20.5				

بين تطبيق اختبار (x^2) وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الأفراد ذوي الاتجاه السلبي والأفراد ذو الاتجاه الإيجابي نحو سلم الأجور عند مستوى الدلالة 0.001 ودرجة الحرية 1 حيث$x^2_c = 69.62$ أكبر من x^2_t=10.82 وعليه نقبل الفرضية البديلة في هـذا البحث والتي مفادها : "لدى عمال قطاع التربية اتجاهات سلبية نحو سلم الأجور في صيغته الجديدة".

- **جدول رقم (21) يوضح نتائج المحور الثالث :**

- **إتجاهات عمال قطاع التربية نحو سلم الأجور :**

الرقم	العـــــبــــارة		موافق	محايد	معارض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع حجم العمل الذي أؤديه	ت	21	38	141	02.60	0.67
		%	%10.5	%19	%70.5		
02	راتبي الشهري يؤمن لي حياة جيدة ويغطي نفقاتي	ت	16	66	118	02.51	0.64
		%	%08	%33	%59		
03	راتبي مناسب مقارنة مع زملائي في قطاعات أخرى	ت	47	61	92	02.23	0.80
		%	%23.5	%30.5	%46		
04	مستوى الدخل الذي يعود علي من عملي لا يفي بمتطلبات المعيشة	ت	122	36	42	02.16	0.87
		%	%61	%18	%21		
05	نظام الرواتب المطبق متحيز لفئة دون أخرى	ت	71	33	96	02.12	0.90
		%	%35.5	%16.5	%48		
06	يتناسب راتبي مع تكاليف المعيشة ويوفر لي حياة كريمة بعد التقاعد	ت	24	53	123	02.50	0.70
		%	%12	%26.5	%61.5		

تبين نتائج هذا الجدول وجود إتجاهات سلبية عند عمال قطاع التربية نحو سلم الأجور في صيغته الجديدة ، وهذا من خلال النسب المرتفعة للمفحوصين في الاتجاه السلبي حيث عبر 70.5% منهم على أن الراتب لا يتناسب وحجم العمل الذي يؤديه الموظف ، ويرى 59% منهم بأن الراتب الشهري لا يؤمن حياة جيدة كما أنه لا يغطي نفقاتهم ، كما يرى نسبة 61% من المستجوبين أن مستويات الدخل لا تفي بمتطلبات المعيشة ويؤكد هذا الاتجاه أن نسبة 61.5% من المستجوبين يرون بأن الراتب لا يؤمن حياة كريمة بعد التقاعد . ويعزز هذه النتائج المتوسط الحسابي لبنود هذا المحور الذي تراوح بين (2.12و2.60) والانحراف المعياري الذي تراوح بين(0.64و0.90) فقط مما يدل على التجانس في إجابات أفراد العينة نحو بنود هذا المحور .

وتدل هذه النسب على تحقق الفرضية الثالثة في هذا البحث .

6-9- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة :

بالعودة إلى النتائج الموضحة في الجدول رقم (21) الذي يتناول نتائج الفرضية الثالثة والتي تنص على " لدى عمال قطاع التربية اتجاهات سلبية نحو سلم الأجور في صيغته الجديدة " يتضح وجود اتجاهات سلبية لدى غالبية أفراد العينة ، حيث عبر 70% منهم على أن الراتب لا يتناسب مع حجم العمل الذي يؤديه الموظف ، وعبر59% على أن الراتب لا يؤمن حياة كريمة بعد التقاعد ولا يغطي نفقاتهم ، وفي نفس الإطار عبر 61% من المستجوبين على أن مستويات الدخل لا تفي بمتطلبات المعيشة ، وعبر 61.5%بأن الراتب لا يؤمن حياة كريمة بعد التقاعد ، وتؤشر هذه النسب على أهمية العائد المادي في تكوين اتجاهات معينة نحو العمل والمنظمة التي ينتمي إليها العامل بصفة عامة ، فخلافا لما يذهب إليه هرزبارغ وأتباعه في اعتبارهم أن الأجر مجرد وسيلة لإشباع الحاجات الفزيولوجية ، فإن الأجر يبقى يفرض نفسه كعامل أساسي واستراتيجي سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة إذ يعد من بين أهم أسباب النزاعات العمالية ، وقد سبقت الإشارة في بداية هذا التحليل إلى الدور النقابي المؤثر في سير الاحتجاجات التي يشهدها القطاع العام في مختلف منظوماته خاصة قطاعي الصحة والتعليم ، ولعل قراءة بسيطة لبيانات هذه الاحتجاجات تعبر على مدى تأثير العائد المادي وخاصة مستويات الأجور في هذا الموضوع .

" فالأجر قد يرمز للمكانة الاجتماعية ويعزز مستوى الشعور بالأمن والاستقرار وقد يترجم كمركز لتقدير واعتراف من طرف المؤسسة لأهمية ودور العامل ، وليس هذا فحسب بل إن الأجر قد يمكن الفرد من مسايرة مستوى العلاقات الاجتماعية وتحسينها عن طريق الاشتراك في الكثير من المناسبات وتبادل المجاملات والزيارات ،هذا بالإضـافة إلـى أن مستوى الأجر قد يعكس درجة تفوق الفرد ونجاحه ، الأمر الذي يجعله يأخذ طابعا اجتماعيا ومعنويا لا يستهان به "(بوظريفة وآخرون ، 2007 ،ص50).

10-6-عرض نتائج الفرضية الرابعة :

تنص الفرضية الرابعة على ما يلي :
" لدى عمال قطاع التربية إتجاهات سلبية نحو سلم المنح والعلاوات ".
ولاختبار صحة هذه الفرضية قام الباحث بتوزيع نتائج درجات استبيان الاتجاهات على بنود المحور الرابع الذي يقيس هذه الفرضية (جدول رقم 15)، كما تم حساب الدلالة الإحصائية للفروق المشاهدة بين الأفراد ذوي الاتجاه الإيجابي والأفراد ذوي الاتجاه السلبي بالاعتماد على الاختبار الإحصائي (x^2)، وقد تحصل الباحث على النتائج التالية:

- جدول رقم (22): الفرق في اتجاهات عمال قطاع التربية نحو سلم المنح والعلاوات:

	اتجاهات العمال نحو سلم المنح والعلاوات					
	الاتجاه السلبي	الاتجاه الإيجابي	X^2_c	df	X^2_t	مستوى الدلالة
التكرار	183	17	137.78	1	10.82	دال عند 0.001
النسبة	%91.5	%08.5				

بين تطبيق اختبار (x^2) وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الأفراد ذوي الاتجاه السلبي والأفراد ذوي الاتجاه الإيجابي نحو سلم المنح والعلاوات عند مستوى الدلالة 0.001 ودرجة الحرية 1حيث x^2_c = 137.78 أكبر من x^2_t=10.82 وعليه نقبل الفرضية البديلة في هذا البحث والتي مفادها "لدى عمال قطاع التربية اتجاهات سلبية نحو سلم المنح والعلاوات"

- **جدول رقم (23): يوضح نتائج المحور الرابع :**
- **إتجاهات عمال قطاع التربية نحو سلم المنح والعلاوات :**

الرقم	العـــــــبـــــارة		موافق	محايد	معارض	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
01	المنح المتحصل عليها لا تلبي طموحات عمال قطاع التربية	ت	122	36	42	1.60	0.81
		%	%61	%18	%21		
02	نضام المنح والعلاوات متحيز لفئة دون أخرى	ت	84	45	71	1.94	0.88
		%	%42	%22.5	%35.5		
03	منحة المردودية بالتقدير الجديد محترمة	ت	89	36	75	1.93	0.90
		%	%44	%18	%37		
04	المنح والعلاوات المتحصل عليها محفزة	ت	17	30	153	2.68	0.62
		%	%8.5	%15	%76.5		

تبين نتائج هذا الجدول وجود إتجاهات سلبية لدى عمال قطاع التربية نحو سلم المنح والعلاوات ، فقد عبر ما نسبته 61% من أفراد العينة على أن المنح المتحصل عليها لا تلبي طموحات عمال قطاع التربية ، ويرى 76.5% من المستجوبين أن المنح والعلاوات المتحصل عليها غير محفزة فيما عبر أقل من المتوسط في الخيارات الثلاثة للاستبيان على أن نظام المنح والعلاوات متحيز لفئة دون أخرى في إشارة إلى التشابه بين مختلف قطاعات الوظيف العمومي الأخرى مع قطاع التربية ، وفيما عبر 44.5% من المفحوصين على أن منحة المردودية بالتقدير الجديد محترمة .،
ويعزز هذه النتائج المتوسط الحسابي لبنود هذا المحور الذي تراوح بين (1.60و2.68) والانحراف المعياري الذي تراوح بين(0.62و0.90) فقط مما يدل على التجانس في إجابات أفراد العينة نحو بنود هذا المحور .

وتدل هذه النسب على تحقق الفرضية الرابعة في هذا البحث .

6-11- مناقشة نتائج الفرضية الرابعة :

تنص هذه الفرضية على ما يلي : " لدى عمل قطاع التربية اتجاهات سلبية نحو سلم المنح والعلاوات " وقد تبين من خلال التحليل الإحصائي الموضح في الجدول رقم (23) صحة هذه الفرضية ، فقد عبر 61 % من أفراد العينة أن المنح المتحصل عليها لا تلبي طموحات عمال قطاع التربية ، وعبر 76.5% منهم أن هذه المنح والعلاوات غير محفزة ، فرغم بعض التغيير الذي جاء به القانون الخاص بعمال قطاع التربية من خلال تبني نظام حوافز ومكافآت يدعم مستوى الأجور إلى مستويات أفضل بإضافة المنحة الجزافية ومنحة السكن وتثمين قيمة منحتي التوثيق والتأهيل عن القيمة السابقة ، فإن هذه المنح والعلاوات تبقى دون ما كان يطمح إليه الموظفين خاصة وأن حوارا دار بين الوزارة الوصية ومختلف الشركاء الاجتماعيين قد سبق إعداد القانون بهذا القطاع مما يعني وعي الوصاية على الأقل بحجم المطالب ، وبالنظر إلى الفارق بين ما يسطره العامل من توقعات وما يحصل عليه فعلا يمكن لنا أن ندرك حجم عدم الرضا كتعبير عن الاتجاه العام السائد لدى موظفي هذا القطاع ، وهذا ما عبر عنه لورتي Lortie (1975)

فإذا تأملنا مطالب العمال من خلال التمثيليات النقابية في ما يتعلق بالمنح والعلاوات نجد مطلبا يتمثل في الحصول على منحتين تكـــــون

قيمتهما على أساس 50% من الأجر القاعدي بالنظر إلى الضغط الاجتماعي والمهني الذي يعمل في ظله موظفي هذا القطاع ، وهو ما لم يتحقق مما عزز التوجه السلبي قي وسط المربين فيما يتعلق بالمنح والعلاوات من خلال ما ظهر في إجابات المستجوبين كما تبين ذلك من خلال الجدول رقم (16) ، وبالنظر إلى إجابات أفراد العينة حول ما إذا كان نظام المنح والعلاوات متحيز لفئة دون أخرى ، فقد عبر أقل من المتوسط في الخيارات الثلاثة للاستبيان (موافق-محايد-معارض) في إشارة إلى التشابه بين مختلف قطاعات الوظيف العمومي الأخرى مع قطاع التربية ، هذا دون أن نغفل عن الإشارة إلى وجود فوارق بين قطاع التربية والقطاعات الأخرى في ملف التعويضات لصالح قطاعات الوظيف العمومي الأخرى نظرا لبعض النقائص التي عرفها القانون الخاص بقطاع التربية مقارنة ببقية القطاعات الخاضعة لقانون الوظيف العمومي أمر (03/06) ،إلا أن ما يميز قطاع التربية عن بقية القطاعات الأخرى هو منحة المردودية (منحة الأداء التربوي) ، فقد تم تثمين قيمتها عن السابق وتكرار صرفها كل ثلاثة أشهر بدلا من ستة أشهر كما كان في السابق بينما بقي الأمر على حاله في بعض القطاعات الأخرى كالجماعات المحلية ، ومع ذلك فقد عبر 44.5% أن هذه المنحة بالتقدير الجديد محترمة ، ولعل هذه النسبة المنخفضة نوعا ما بالنظر إلى ما طرأ من تغيير في تثمين تقديرها من خلال القانون الأساسي لعمال قطاع التربية يفسره ما جاء في الدراسة الميدانية التي قام بها بوظريفة وآخرون (2007) في الإشارة إلى أن طريقة توزيع هذه المنحة وما تحتاج إليه من عدالة في التنقيط قد تكون أهم من المقدار المادي للعلاوة نفسها ، فتبني المنظمة نظام حوافز ومكافآت عادل يشجع الأفراد المؤهلين على الالتحاق بها كما يدفعهم للأداء الجيد ويرغبهم ويشجعهم على الاستمرار في المنظمة ويؤدي إلى خلق مناخ ايجابي يساهم في زيادة وفعالية وإنتاجية المنظمة ، وقد يؤدي الشعور بعدم العدالة إلى الانقطاع عن العمل ، تغيير المسار الوظيفي ، الانتقال من العمل ، الاستقالة إبراهيم بن حمد البدر(2006) ، وفي ذات السياق المتعلق بمناقشة نتائج هذه الفرضية ومدى تكون اتجاهات سلبية نحو نظام المنح والعلاوات نشير إلى احتجاجات موظفي المصالح الاقتصادية بقطاع التربية ومطالبتهم بتوسيع الاستفادة من منحتي البيداغوجيا والتوثيق المنصوص عليهما في المرسوم

التنفيذي 78/10 المؤرخ في 24فيفري 2010 والمتضمن تأسيس نظام التعويضات والمنح (جريدة الخبر، عدد6272 ،20فيفري2011 ،ص5)

6-12- عرض نتائج الفرضية الخامسة :

تنص الفرضية الخامسة على ما يلي :
"لا يستجيب قانون الوظيف العمومي لتطلعات العمال فيما يخص فرص الترقية والتكوين" . ولاختبار صحة هذه الفرضية قام الباحث بتوزيع درجات استبيان الاتجاهات على المحو الخامس الذي يقيس هذه الفرضية (جدول رقم 15)، كما تم حساب الدلالة الإحصائية للفروق المشاهدة بين الأفراد ذوي الاتجاه السلبي والأفراد ذوي الاتجاه الإيجابي بالاعتماد على الاختبار الإحصائي (x^2)، وقد تحصل الباحث على النتائج التالية:

- جدول رقم (24): الفرق في مدى استجابة القانون لفرص الترقية والتكوين:

	استجابة القانون لفرص الترقية والتكوين		X^2_c	df	X^2_t	مستوى الدلالة
	الاتجاه السلبي	الاتجاه الإيجابي				
التكرار	144	56	78.72	1	10.82	دال عند 0.001
النسبة	%72	%28				

بين تطبيق اختبار (x^2) وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الأفراد ذوي الاتجاه الإيجابي والأفراد ذوي الاتجاه السلبي نحو فرص الترقية والتكوين عند مستوى الدلالة 0.001 ودرجة الحرية 1 حيث$x^2_c = 78.72$ أكبر من x^2_t=10.82 وعليه نقبل الفرضية البديلة في هذا البحث والتي مفادها "لا يستجيب قانون الوظيف العمومي لتطلعات العمال فيما يخص فرص الترقية والتكوين".

- جدول رقم (25) يوضح نتائج المحور الخامس :

- **إتجاهات عمال قطاع التربية فيما يتعلق بفرص الترقية والتكوين :**

الرقم	العبـــــــــارة		موافق	محايد	معارض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	توفر لي وظيفتي فرصا للترقية	ت	44	60	96	2.26	0.79
		%	%22	%30	%48		
02	اشعر بعدالة وموضوعية نظام الترقيات	ت	52	46	102	2.25	0.84
		%	%26	%23	%51		
03	الطريقة التي تمنح بها الترقيات محددة وواضحة	ت	57	63	80	2.11	0.82
		%	%28	%31.5	%40		
04	تتم إجراءات الترقية ضمن مدة زمنية معقولة	ت	64	39	97	2.17	0.88
		%	%32	%19.5	%48.5		
05	تتيح لي وظيفتي فرصة الترقية إلى منصب أعلى	ت	30	31	139	2.54	0.74
		%	%15	%15.5	%69.5		
06	للوساطة والمحسوبية دور مهم في الترقية	ت	88	48	64	1.88	0.86
		%	%44	%24	%32		
07	للاعتبارات السياسية والحزبية دور مهم في الترقية	ت	79	43	78	02	0.88
		%	%39	%21.5	%39		

تبين نتائج هذا الجدول وجود إتجاهات سلبية عند عمال قطاع التربية فيما يتعلق بفرص الترقيــة والتكــوين ، وهذا ما تعبر عنه إجـــابـــات المفحوصين حول البنود المتعلقة بهذا المحور حيث يرى 22% فقط من المستجوبين توفر فرص للترقية ، وعبر 51% منهم عن شعورهم بعدم عدالة وموضوعية نظام الترقيات ، بينما يرى **69.5**% من أفراد العينة أن وظائفهم لا تتيح لهم فرصة الترقية إلى منصب أعلى ، فيما عبر أقل من المتوسط في الخيارات الثلاثة للإجابة فيما إذا كانت إجراءات الترقية محددة وواضحة وهل تتم في مدة زمنية معقولة ، وعما إذا كان للوساطة والاعتبارات السياسية دور مهم للحصول على ترقيات ، ويعزز هذه النتائج المتوسط الحسابي لبنود هذا المحور الذي تراوح بين (1.88و2.54) والانحراف المعياري الذي تراوح بين(0.74و0.88) فقط مما يدل على التجانس في إجابات أفراد العينة نحو بنود هذا المحور .

وتدل هذه النسب على تحقق الفرضية الخامسة في هذا البحث .

13-6- مناقشة نتائج الفرضية الخامسة :

بالعودة إلى النتائج الموضحة في الجدول رقم (25) الذي تناول معالجة أسئلة المحور المتعلق بهذه الفرضية والتي تنص على " لا يستجيب قانون الوظيف العمومي لتطلعات العمال في ما يخص فرص الترقية والتكوين " يتبين أن هناك اتجاهات سلبية لدى العاملين في قطاع التربية نحو فرص الترقية والتكوين التي أتاحها لهم هذا القانون من خلال ما نجم عنه في القانون الأساسي الخاص بهذا القطاع ، حيث عبر 22% فقط من المستجوبين على توفر فرص للترقية ، وعبر 51 % عن شعورهم بعدم عدالة وموضوعية نظام الترقيات ، بينما يرى 69.5 % أن وظائفهم لا تتيح لهم فرص الترقية إلى منصب أعلى ، فيما عبر أقل من المتوسط في الخيارات الثلاثة للاستبيان (موافق-محايد- معارض) عن ما إذا كانت إجراءات الترقية محددة وواضحة ، وهل تتم في في مدة زمنية معقولة ، وعن ما إذا كان للوساطة والاعتبارات السياسية والحزبية دور مهم في الترقية ، وبناءا على هذه النسب يمكن لنا أن تستنتج مدى التوجه السلبي للعاملين في قطاع التربية نحو تقييمهم للفرص المتاحة لهم في الحصول على الترقية إلى منصب أعلى ، ويمكن تفسير ذلك بالشعور بعدم الثقة في الحصول على ترقية يسمح بها القانون أصلا ، حيث ميز التحفظ إجابات المستجوبين في ما يتعلق بالوضوح في الإجراءات المتعلقة بالترقية ، وفي دور الوساطة والاعتبارات السياسية والحزبية في ذلك ، خاصة وأن قطاع التربية عرف ولمدة طويلة ما يسمى بنظام المحاصصة في الحصول على ترقيات حيث لا يخفى على موظفي هذا القطاع أن الكثير من الإطارات النقابية قد استفادوا من ترقيات إلى مناصب مدراء مؤسسات ومستشاري تربية دون مرورهم على قوائم التأهيل أو اجتيازهم لامتحان من أجل الحصول على هذه الترقية ، هذا ما يفسر النسبة المنخفضة المتمثلة في22% من المستجوبين الذين عبروا عن وجود فرص للترقية ، فيماعبر 51 % منهم عن شعورهم بعدم عدالة وموضوعية نظام الترقيات ، ولعل ما يفسر هذا التوجه هو حرمان بعض الفئات كليا من فرص الحصول على الترقية مثل فئة المساعدين التربويين ، حيث أن نظام الترقيات السابق كان يتيح لهذه الفئة الفرصة في الحصول على ترقية إلى منصب مستشار تربية سيما القانون 90-49 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتضمن القانون الأساسي لعمال التربية وكذا الاتفاقية المبرمة بين الشريك الاجتماعي ووزارة التربية الوطنية المؤرخة في 06 أكتوبر 1997 (جريدة الخبر ، عدد 6281 ، بتاريخ 01 مارس 2011

، ص 6) لكنه حذف في القانون الأساسي الجديد لعمال التربية المترتب عن قانون الوظيف العمومي أمر 06 – 03 المتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 315/08، مما خلق رد فعل معاكس وسلوك مضاد لدى هذه الشريحة حيث تكتلت في تنظيم نقابي (تنسيقية المساعدين التربويين المنضوية تحت لواء النقابة الوطنية لعمال التربية) جعل في أولويات مطالبه الدفاع عن الحق في الترقية إلى مستشار تربية باعتباره " حق لن تتنازل عنه هذه الفئة " إضافة إلى مطلب إعادة التصنيف في الرتبة العاشرة بدلا من السابعة (جريدة الخبر ، عدد 6169 ، بتاريخ 2010/11/06 ، ص2)
وبالعودة إلى الأدبيات السابقة التي بحثت في تأثير دور الترقية داخل التنظيم يؤكد كل من ساندفور " sande feur " وروزنبوم "rasenboum " إلى أن الآثار العكسية الناجمة عن الانخفاض في مستوى الترقية بالنسبة للفرد ترتبط بمجموعة من الأعراض منها التبرم ، انخفاض في مستوى الدافعية نحو العمل ، انخفاض مستوى الالتزام محمد حسن رسمي ، (2004).

وبالمقابل فإن عملية الترقية تساعد المنظمة على اجتذاب قوى العمل من خارجها مما يضمن بقاءها ويجنبها أزمات بفقدان أحد العاملين فيها ، كما تعمل على الاحتفاظ بالعمال ذو الكفاءات العالية وتحد من رغبتهم في ترك العمل ، وضمن هذا الإطار يؤكد ستينفنز (1978) " stevens " أن المنظمات كبيرة الحجم تسعى لتحفيز الموظفين بزيادة فرص الترقية ومنحهم مكافآت أفضل ، وذلك لمنع تسربهم ، ستيفنز وآخرون (1978)

6-14- توزيع أفراد عينة الدراسة على مختلف درجات الرضا:

جدول رقم (26): توزيع أفراد العينة على مختلف درجات الرضا:

	درجات الرضا	التكرار	النسب المئوية
غير الراضين	25 – 30	49	24.5%
	31 – 35	37	18.5%
	36 – 40	41	20.5%
	41 – 45	33	16.5%
	46 – 50	21	10.5%
		181	90.5%
الراضين	51- 55	03	01.5%
	56 – 60	04	02 %
	61- 65	07	03.5%
	66 -70	03	01.5%
	71- 75	02	01 %
		19	09.5%

أسفر تفريغ نتائج مقياس الرضا المهني على توزيع تكراري تراوح ما بين (25-75) كما هو مبين في الجدول رق (24)- وهذا وفق الدرجات التي سبقت الإشارة إليها في ص 95 – على أن هناك (19) مفحوصا لديهم درجات مرتفعة من الرضا (الراضين) وقد أظهر تطبيق اختبار (x^2) للراضين وغير الراضين أن هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.001 و$x^2_c = 131.22$، وعليه نستطيع القول أن غالبية الأفراد لديهم مستوى منخفض من الرضا نحو مختلف بنود مقياس الرضا المهني.

6-15- توزيع الدرجات على محاور مقياس الرضا المهني:

- جدول رقم (27): توزيع الدرجات على محاور مقياس الرضا المهني:

مقياس الرضا المهني	الدرجة الكلية		المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع	
	راض	غير راض	راض	غير راض	راض	غير راض	راض	غير راض	راض	غير راض
الدرجة	50+	50-	14+	14-	12+	12-	14+	14-	10+	10-
التكرار	19	181	49	151	35	165	88	112	36	164
النسبة	08%	92%	24.5%	75.5%	17.5%	82.5%	44%	56%	18%	82%

أسفر تفريغ نتائج المقياس لدرجات أفراد العينة على مختلف المحاور التي يتكون منها مقياس الرضا المهني على النتائج المدرجة في الجدول رقم (25) حيث تم اعتماد الدرجة الفاصلة بين الأفراد الراضين وغير الراضين بناءا على عدد البنود التي يتكون منها المحور.

16-6- عرض نتائج الفرضية السادسة:

تنص الفرضية السادسة على ما يلي :

"مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يتعلق بالحوافز المادية منخفض ".

ولاختبار صحة هذه الفرضية قام الباحث بتوزيع نتائج درجات مقياس الرضا المهني بالنسبة للعينة الكلية (انظر الجدول رقم 24)، ثم بتوزيع الدرجات على المحور الأول الذي تتعلق بنوده بهذه الفرضية (جدول رقم 23)، كما تم كذلك حساب الدلالة الإحصائية للفروق المشاهدة بين أفراد العينة الذين لديهم مستوى منخفض من الرضا والأفراد الذين لديهم مستوى مرتفع من الرضا وذلك بالاعتماد عل الاختبار الإحصائي (x^2)، وقد تحصل الباحث على النتائج التالية:

- جدول رقم (28):الفرق في مستوى الرضا عن الحوافز المادية:

	الرضا عن الحوافز المادية					
	راض	غير راض	X^2_c	df	X^2_t	مستوى الدلالة
التكرار	49	151	52.02	1	10.82	دال عند 0.001
النسبة	%24.5	%75.5				

لقد بين تطبيق اختبار (x^2) وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الأفراد الذين لديهم مستوى منخفض من الرضا والأفراد ذوي المستوى المرتفع من الرضا نحو الحوافز المادية عند مستوى الدلالة 0.001 ودرجة الحرية 1 حيث $x^2_c = 52.02$ أكبر من $x^2_t=10.82$ وعليه نقبل الفرضية البديلة في هذا البحث والتي مفادها :"مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يتعلق بالحوافز المادية منخفض".

- جدول رقم (29) يوضح نتائج المحور الأول :

- **مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يتعلق بالحوافز المادية:**

الرقم	ما مدى رضاك عن :		راض	لا أدري	غير راض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	راتبك الشهري بالنسبة إلى مستوى المعيشة	ت	/	16	184	2.84	0.54
		%	/	%08	%92		
02	أجرتك مقارنة بزملائك الحاملين لنفس المؤهل العلمي	ت	97	13	90	1.96	0.96
		%	%48.5	%6.5	%45		
03	الطريقة التي تمنح بها نقطة المردودية	ت	84	30	86	2.01	0.92
		%	%42	%15	%43		
04	تقدير الإدارة لمجهوداتك	ت	46	48	106	2.30	0.82
		%	%23	%24	%53		
05	المنح والعلاوات المتحصل عليها	ت	34	19	147	2.56	0.76
		%	%17	%09.5	%73.5		
06	النقطة الإستدلالية المعتمدة في تحديد الراتب	ت	33	45	122	2.44	0.76
		%	%16.5	%22.5	%61		
07	فرص الترقية إلى منصب أعلى	ت	40	30	130	2.45	0.80
			%20	%15	%65		

توضح نتائج هذا الجدول وجود مستوى منخفض من الرضا لدى عمال قطاع التربية فيما يتعلق بالحوافز المادية ، حيث عبر 92% من أفراد العينة على عدم رضاهم عن الراتب الشهري الذي يتلقونه بالنظر إلى المستوى المعيشة ، وعبر 53% منهم على عدم رضاهم تجاه تقدير الإدارة لمجوداتهم ، وعبر 73.5% من المستجوبين ع لى عدم رضاهم عن المنح والعلاوات المتحصل عليها ، كما عبر 61% منهم على عدم رضاهم حول قيمة النقطة الاستدلالية المعتمدة في تحديد الراتب ، إضافة إلى 65% منهم غير راضين عن فرص الترقية إلى منصب أعلى المتاحة للموظفين في قطاع التربية . ويعزز هذه النتائج المتوسط الحسابي لبنود هذا المحور الذي تراوح بين (1.96و2.84) والانحراف المعياري الذي تراوح بين(0.54و0.96) فقط مما يدل على التجانس في إجابات أفراد العينة نحو بنود هذا المحور .

وتدل هذه النسب على تحقق الفرضية السادسة في هذا البحث .

17-6- مناقشة نتائج الفرضية السادسة :

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (29) الذي تناول معالجة الفرضية السادسة والتي تنص على " مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يتعلق بالحوافز المادية منخفضة " أن هناك مستوى منخفض لدى العاملين في قطاع التربية فيما يتعلق بالحوافز المادية ، حيث عبر 92% من المستجوبين على عدم رضاهم عن الراتب بالنظر إلى مستوى المعيشة ، وعبر 53% منهم على عدم رضاهم عن المنح والعلاوات المتحصل عليها ، كما عبر 61% من أفراد العينة على عدم رضاهم عن النقطة الإستدلالية المعتمدة في تحديد الراتب والمقدرة ب45 نقطة ، وعبر 65% منهم على عدم رضاهم عن فرص الترقية إلى منصب أعلى .

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه بوظريفة وآخرون (2007) في دراستهم لعوامل الرضا المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي ، حيث أن 66.7% منهم كانوا غير راضين ، ويمكن من خلال ملاحظة العشرون عبارة حصلت على أدنى الدرجات المعيارية بأنها تعكس إلى حد كبير بعض أوجه الضغط المهني وهي عبارات ذات صلة ببعض المتغيرات الهامة والأساسية التي تعكس عدم رضا الأساتذة حول العوامل التي سنورد ما يلتقي منها مع نتائج هذه الدراسة وهذا مثل :

- الراتب الشهري بالنظر إلى مستوى المعيشة

- مختلف النصوص القانونية سواء منها الخاصة بحماية الأستاذ في ممارسة مهنة التعليم أو وقايته من الأمراض والأخطار المهنية وقانون التقاعد

- الحوافز المادية وهذا بنسبة 77.4 % حيث يمكن اعتبار الراتب أو الحافز المادي كمثال حي وواضح يعكس مستوى عدم الرضا المهني لدى الأساتذة أمام الوضع الاقتصادي الصعب وانعدام التوازن بين الأجور والقدرة الشرائية لهذه الشريحة من العمال .

إضافة إلى هذا فقد أشارت دراسات كل من كون " quinn " وفرنانديز"fernandes " إلى أن 82% من أفراد العينة على المستوى القومي قد أجمعوا على أهمية الترقية – كجزء من الحافز المادي – فقد وجد أن هناك علاقة إيجابية بين انخفاض فرص الترقية وانخفاض مستوى الرضا ، الالتزام والرغبة في ترك العمل العمري ، (2008) ، وفي هذا الصدد فقد عبر 65% من أفراد عينة هذه الدراسة عن عدم رضاهم فيما

يتعلق بفرص الترقية إلى منصب أعلى ، كما هو موضح في الجدول رقم (18) ، وهذا يتطابق مع الإتجاه العام السائد لدى عينة الدراسة حول مختلف القوانين التي تتعلق بنظام الترقيات تطرقنا إلى شرح بعض أسبابها في الفرضية السابقة .

إن أهمية الحافز المادي بالنسبة للموظف تبرز قدرتها على تخفيض حدة الاضطرابات والتوتر النفسي لديه في ظل التغيرات الراهنة والمستوى الاقتصادي السائد ، فقد أشارت دراسات كل من بورتر "porter " ،أوبشال " opshal" ، زيدك " zedeck" إلى وجود ارتباط دال بين ارتفاع مستوى الأجر وارتفاع مستوى الدفعية ومستوى الرضا ، إن المكافآت المادية المتمثلة في الأجور مهما كانت قادرة على تحفيز الأفراد فإن تأثيرها على سلوكهم واتجاهاتهم يتوقف في الواقع على مدى قدرتها على إشباع حاجاتهم المختلفة ، فالانخفاض في الحوافز المادية يقابله انخفاض في مستوى إشباع الحاجات الأساسية وانخفاض مستوى الطموح لديه مما يحول بينه وبين كل من التقدم الوظيفي وتحقيق الذات لديه .

6-18- عرض نتائج الفرضية السابعة :

تنص الفرضية السابعة على ما يلي :

"مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية منخفض ".

ولاختبار صحة الفرضية قام الباحث بتوزيع درجات استبيان الرضا المهني على بنود المحور الثاني الذي يقيس هذه الفرضية (جدول رقم 23) كما تم كذلك حساب الدلالة الإحصائية للفروق المشاهدة بين فئتي الراضين وغير الراضين وذلك بالاعتماد على الاختبار الإحصائي (x^2)، وقد تحصل الباحث على النتائج التالية:

- جدول رقم (30):الفرق في مستوى الرضا على تسيير الخدمات الاجتماعية:

	الرضا على تسيير الخدمات الاجتماعية		X^2_c	df	X^2_t	مستوى الدلالة
	راض	غير راض				
التكرار	35	165	84.50	1	10.82	دال عند 0.001
النسبة	%17.5	%82.5				

لقد بين تطبيق اختبار(x^2) وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين فئتي الراضين وغير الراضين على تسيير الخدمات الاجتماعية وذلك عند مستوى الدلالة 0.001 ودرجة الحرية 1 حيث x^2_c =84.50 أكبر من x^2_t=10.82 وعليه نقبل الفرضية البديلة في هذا البحث والتي مفادها أن :"مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية منخفض".

- جدول رقم (31): يوضح نتائج المحور الثاني :

- **مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية :**

الرقم	ما مدى رضاك عن :		راض	لا أدري	غير راض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	الخدمات الإجتماعية والترفيهية المتوفرة	ت	/	17	183	02.91	0.28
		%	/	%08.5	%91.5		
02	فرص الحصول على قروض من الخدمات الإجتماعية	ت	/	53	147	02.74	0.44
		%	/	%26.5	%73.5		
03	شفافية وعدالة تسيير الخدمات الإجتماعية	ت	4	10	186	02.91	0.35
		%	%02	%05	%93		
04	تسيير الخدمات الإجتماعية من طرف تنظيم نقابي واحد	ت	45	45	110	02.32	0.82
		%	%22.5	%22.5	%55		
05	القرار الوزاري المنظم لتسيير الخدمات الإجتماعية	ت	09	81	116	02.50	0.58
		%	%04.5	%40.5	%55		
06	فرص المشاركة في تسيير الخدمات الإجتماعية	ت	20	61	119	02.50	0.67
		%	%10	%30.5	%59.5		

توضح نتائج هذا الجدول وجود مستوى منخفض من الرضا لدى عمال قطاع التربية فيما يتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية ، حيث عبر 91.5% على عدم رضاهم حول الخدمات الاجتماعية والترفيهية المتوفرة ، كما عبر 73.5% من أفراد العينة على عدم رضاهم عن فرص الحصول على قروض من الخدمات الاجتماعية ، وعبر 73% منهم على غياب الشفافية والعدالة في تسيير الخدمات الاجتماعية كما عبر 55% من

المستجوبين على عدم رضاهم عن تسيير الخدمات الاجتماعية من طرف تنظيم نقابي واحد ، وبنفس النسبة والتوجه نحو القرار الوزاري المنظم لتسيير الخدمات الاجتماعية ، كما عبر 59.5% من أفراد العينة على عدم رضاهم عن الفرص المتاحة للمشاركة في تسيير الخدمات الاجتماعية . ويعزز هذه النتائج المتوسط الحسابي لبنود هذا المحور الذي تراوح بين (2.32و2.91) والانحراف المعياري الذي تراوح بين(0.28و0.82) فقط مما يدل على التجانس في إجابات أفراد العينة نحو بنود هذا المحور .

وتدل هذه النسب على تحقق الفرضية السابعة في هذا البحث .

19-6 – مناقشة نتائج الفرضية السابعة :

لقد أظهرت النتائج الإحصائية للمقياس في المحور المتعلق بتسيير الخدمات الإجتماعية وجود مستوى منخفض من الرضا لدى موظفي القطاع عموما وهذا كما تبينه نتائج الجدول رقم (31) ، حيث عبر 91% من أفراد العينة على عدم رضاهم حول الخدمات الإجتماعية والترفيهية المتوفرة، إضافة إلى تعبير 73.5% منهم على عدم رضاهم حول فرص الحصول على قروض من الخدمات الإجتماعية وتأكيدا لهذا التوجه عبر 73% من المستجوبين على غياب الشفافية والعدالة في تسيير الخدمات الإجتماعية ، ولعل ما يعبر على هذا المستوى المنخفض من الرضا نحو ما يتعلق بملف الخدمات الإجتماعية هو وجوده كمطلب أساسي وجوهري في مطالب جميع التمثيليات النقابية العاملة في قطاع التربية ما عدا الإتحاد العام للعمال الجزائريين بصفته التمثيل النقابي الذي ينفرد بتسيير ملف الخدمات الإجتماعية داخل قطاع التربية ، هذا ما أحال 55% من المستجوبين للتعبير على عدم رضاهم عن تسيير الخدمات الإجتماعية من طرف تنظيم نقابي واحد ، و 59.5% منهم حول عدم رضاهم على الفرص المتاحة للمشاركة في تسيير الخدمات الإجتماعية ، وبالعودة إلى الجانب القانوني الذي يخضع له هذا الملف فإن الوزارة الوصية تخضع تسييره للقرار الوزاري رقم 185/94 ، الذي يسمح للإتحاد العام للعمال الجزائريين بتسيير أموال هذا الصندوق دون غيره من التمثيليات النقابية ، وهو ما تطالب مختلف النقابات المعتمدة في قطاع التربية بتعديله " حتى لا تسير أموال هذا الصندوق بنظرة أحادية ، نجم عنها تذمر العمال

والموظفين من عدم استغلال الأموال التي تقتطع في الأصل من أجورهم " (جريدة الخبر ، عدد 6195 ، بتاريخ 2010/12/041 ، ص3)

بالإضافة إلى هذا فإن الاستغلال الأمثل لأموال الخدمات الإجتماعية يتيح لأفراد هذا القطاع الإستفادة من مختلف الحصص المالية الموجهة لسد حاجات عمال القطاع مثل (إعانات البناء ، سلف الزواج ، خدمات الاستجمام والسياحة ، المساهمة المالية في دعم أداء بعض الشعائر الدينية كالعمرة والحج ، بالإضافة إلى التكفل ببعض الحالات المرضية لعمال القطاع) من شأنها أن تساهم في الرفع من الشعور بالانتماء والأهمية مما ينعكس بالإيجاب على مستوى الرضا المهني العام لعمال قطاع التربية ويكون مبنيا على المشاركة بين مختلف ممثلي العمال في اتخاذ القرار من خلال تسيير شفاف يضمن حقوق عمال هذا القطاع بشكل عادل وهذا ما سينعكس بشكل مباشر على مستوى الرضا المهني نحو هذا الملف .

وبالنظر إلى أهمية قطاع التربية مقارنة بالقطاعات الأخرى فإن الموظفين عادة ما يقارنون أوضاعهم المهنية الخاصة بالخدمات الإجتماعية وغيرها من الامتيازات بحالة عمال المؤسسات الأخرى ، ولعل المثال الأقرب إجتماعيا يتجسد في المخيمات الصيفية التي تكفلها الخدمات الإجتماعية في قطاع التربية لعمال القطاع وأبنائهم مقارنة بما يقدم من خدمات لنظرائهم في شركة مثل سونلغاز أو سوناطراك ، إذ يقيم الفرد ما يحصل عليه من خدمات مقارنة بما يحصل عليه الآخرون من خلال ما يسمى بالمقارنة الإجتماعية في مثل هذه المواقف التي يلتقي فيها مختلف العمال من مختلف القطاعات مما يؤجج الصراع الداخلي لدى الفرد حول المكانة والقيمة مع العلم أن الفوارق المادية هنا بين هذه المؤسسات ليست مبررا للتقليل من وظيفية المقارنة إذا علمنا أن مشكل الخدمات الإجتماعية في قطاع التربية لا يشكو من قلة الموارد المالية حيث تقدر أموال هذا الصندوق ب 1300 مليار سنتيم (جريدة الخبر ، عدد6195 ، بتاريخ 2010/12/04 ، ص3) ولكن المشكل الأساسي كما تحقق من خلال فرضية البحث يتمثل في مستوى الرضا حول تسيير الخدمات الإجتماعية .

20-6- عرض نتائج الفرضية الثامنة :

تنص الفرضية الثامنة على ما يلي :

" مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يتعلق بالمكانة الاجتماعية منخفض " .

ولاختبار صحة هذه الفرضية قام الباحث بتوزيع درجات مقياس الرضا المهني على بنود المحور الثالث الذي يقيس هذه الفرضية (جدول رقم 23) ، كما تم كذلك حساب الدلالة الإحصائية للفروق المشاهدة بين فئتي الراضين وغير الراضين وذلك بالاعتماد على الاختبار الإحصائي (x^2)، وقد تحصل الباحث على النتائج التالية:

- جدول رقم (32):الفرق في مستوى الرضا عن المكانة الاجتماعية:

	الرضا عن المكانة الاجتماعية					
	راض	غير راض	X^2_c	df	X^2_t	مستوى الدلالة
التكرار	88	112	28.80	1	10.82	دال عند 0.001
النسبة	%44	%56				

لقد بين تطبيق اختبار (x^2) وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين فئتي الراضين وغير الراضين على المكانة الاجتماعية للعاملين في قطاع التربية، وذلك عند مستوى الدلالة 0.001 ودرجة الحرية 1 حيث x^2_c = 28.40 أكبر من x^2_t=10.82 وعليه نقبل الفرضية البديلة في هذا البحث والتي مفادها أن :"مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يتعلق بالمكانة الاجتماعية منخفض".

- جدول رقم (33): يوضح نتائج المحور الثالث :

- **مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يتعلق بالمكانة الإجتماعية:**

الرقم	ما مدى رضاك عن :		راض	لا أدري	غير راض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	مكانة مهنتك مقارنة بالمهن الأخرى	ت	35	40	125	02.45	0.77
		%	%17.5	%20	%62.5		
02	مطابقة مهنتك لمستواك الدراسي	ت	97	10	93	01.98	0.97
		%	%48.5	%05	%46.5		
03	نظرة المجتمع فيما يتعلق بأهمية عملك	ت	41	51	108	02.33	0.79
		%	%20.5	%25.5	%54		
04	القيمة التي يعطيها أصدقاؤك لمهنتك	ت	94	22	84	01.95	0.94
		%	%47	%11	%42		
05	السمعة التي تنالها أسرتك من مهنتك	ت	117	19	64	01.73	0.91
		%	%58.5	%09.5	%32		
06	الفرص المتاحة لك لمتابعة مختلف شؤون الأسرة	ت	24	57	119	02.48	0.70
		%	%12	%28.5	%59.5		
07	الاستقرار المهني المتوفر في مهنتك	ت	101	14	85	01.92	0.96
		%	%50.5	%07.0	%42.5		

تشير نتائج هذا الجدول إلى وجود مستوى منخفض من الرضا فيما يتعلق بالمكانة الاجتماعية لدى عمال قطاع التربية ، حيث عبر %62.5 من المستجوبين ع لى عدم رضاهم عن مكانة مهنتهم مقارنة بالمهن الأخرى كما عبر %54 منهم ع لى عدم رضاهم فيما يتعلق بنظرة المجتمع لأهمية العمل في القطاع ، وعبر %59.5 من المستجوبين على عدم الرضا فيما يتعلق بالفرص المتاحة لمتابعة مختلف شؤون الأسرة ، فيما عبر %50.5 من المستجوبين على توفر الاستقرار المهني في عملهم ، إضافة إلى تعبير %58.5 على رضاهم حول السمعة التي تنالها الأسرة من العمل في قطاع التربية . ويعزز هذه النتائج المتوسط الحسابي لبنود هذا المحور الذي تراوح بين (1.73و2.48) والانحراف المعياري الذي تراوح بين(0.70و0.97) فقط مما يدل على التجانس في إجابات أفراد العينة نحو بنود هذا المحور .

وتدل هذه النسب على تحقق الفرضية الثامنة في هذا البحث .

21-6- مناقشة نتائج الفرضية الثامنة :

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (33) المتعلق بقياس الفرضية الثامنة في هذا البحث والتي تبحث في مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يتعلق بالمكانة الإجتماعية للعمل في القطاع وجود مستوى منخفض من الرضا فيما يتعلق بالمكانة الاجتماعية حيث عبر

62.5% من المستجوبين عن عدم رضاهم فيما يتعلق بمكانة مهنتهم مقارنة بالمهن الأخرى، كما عبر54 % منهم عن عدم رضاهم فيما يتعلق بنظرة المجتمع لأهمية العمل في قطاع التربية ، وعبر 59.5 % من أفراد العينة على عدم رضاهم حول الفرص المتاحة لمتابعة مختلف شؤون الأسرة وتختلف نتيجة هذه الفرضية مع ما توصل إليه بوظريفة وآخرون في دراستهم من خلال عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين فئتي الراضين وغير الراضين فيما يخص المكانة الإجتماعية لمهنة التعليم ومرد ذلك على ما يبدو إلى شيء من عدم الاتفاق بين الأساتذة فيما يخص ترجيح الكفة نحو درجة الرضا من عدمه ، عندما يتعلق الأمر بالمكانة الإجتماعية لمهنة التعليم (بوظريفة وآخرون،2007، ص 137) .

إلا أن ذات الدراسة تشير إلى أن المعالجة الإحصائية لنتائج إجابات المفحوصين حول محور المكانة الإجتماعية لمهنة التعليم جاءت متشتتة ومنقسمة عبر الفئات الثلاثة بل ومتناقضة أحيانا ، مما يجعل من مناقشتها بالمقارنة مع ما توصلت إليه هذه الدراسة محل اتفاق إذ يشهد المربون على تقهقر قيمة هذه المهنة من الناحية المادية والإجتماعية حتى أصبحت محل شفقة وسخرية ، وخير دليل على ذلك يتجلى في أجرة الأستاذ مقارنة بالأجور الخاصة ببقية المهن ، إذ أنه من المفروض أن تمثل أجرة الأستاذ نوع من الاعتراف بالدور الذي يقوم به وصعوبة المهنة الملقاة على عاتقه الأمر الذي يوحي إلى الاعتقاد بعدم الاعتراف بمكانة الأستاذ ليس على المستوى الاجتماعي فحسب ، بل حتى على المستويات الرسمية (بوظريفة وآخرون،2007، ص 156).

ومن منظور آخر فإن الموظف الجزائري بطبعه يضع اعتبارات كبيرة للمركز الاجتماعي المرموق ، فهو في سعي دائم لكي يصبح ذا مكانة اجتماعية عالية ويحظى باحترام كبير داخل محيطه الرسمي والإجتماعي ، وهذا ما يتفق مع ما توصل إليه هرزبارغ في تقسيمه للحاجات التي يجب توفيرها لكي يشعر العامل بالرضا المهني حيث صنفها في فئتين ، تحتوي الفئة الأولى على الحاجات الفيزيولوجية التي يشترك فيها الإنسان مع الحيوان ، أما الفئة الثانية فتحتوي على الحاجات النفسية والإجتماعية ، أي الحاجات التي يختص بها الإنسان وحده ويمكن تسميتها بالحاجات العليا التي ينتج عن إشباعها الشعور بالرضا المهني .

22-6- عرض نتائج الفرضية التاسعة :

تنص الفرضية التاسعة على مايلي :

"مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يخص طب العمل منخفض "

ولاختبار صحة هذه الفرضية قام الباحث بتوزيع درجات استبيان الرضا المهني على بنود المحور الرابع الذي يقيس هذه الفرضية (جدول رقم 23)، كما تم كذلك حساب الدلالة الإحصائية للفروق المشاهدة بين فئتي الراضين وغير الراضين وذلك بالاعتماد على الاختبار الإحصائي (x^2)، وقد تحصل الباحث على النتائج التالية :

- جدول رقم (34): الفرق في مستوى الرضا نحو طب العمل:

	الرضا نحو طب العمل		X^2_c	df	X^2_t	مستوى الدلالة
	راض	غير راض				
التكرار	36	164	81.92	1	10.82	دال عند 0.001
النسبة	%18	%82				

لقد بين تطبيق اختبار (x^2) وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين فئتي الراضين وغير الراضين في مستوى الرضا نحو طب العمل للعاملين في قطاع التربية، وذلك عند مستوى الدلالة 0.001 ودرجة الحرية 1 حيث $x^2_c = 81.92$ أكبر من x^2_t=10.82 وعليه نقبل الفرضية البديلة في هذا البحث والتي مفادها أن :"مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يخص طب العمل منخفض".

- جدول رقم (35) يوضح نتائج المحور الرابع :

- **مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يتعلق بطب العمل :**

الرقم	ما مدى رضاك عن :		راض	لا أدري	غير راض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	استفادة الموظفين من المراقبة والمتابعة الطبية	ت	24	17	159	02.68	0.67
		%	%12	%08.5	%79.5		
02	الأمراض المهنية المصنفة في القانون	ت	26	35	139	02.57	0.71
		%	%13	%17.5	%69.5		
03	تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بطب العمل في الواقع	ت	10	21	169	02.80	0.51
		%	%05.0	%10.5	%84.5		
04	القوانين الخاصة بحمايتك من الأمراض والأخطار المهنية	ت	20	33	147	02.64	0.65
		%	%10	%16.5	%73.5		
05	القوانين التي تتعلق بمختلف العطل المرضية	ت	24	45	131	02.54	0.70
		%	%12	%22.5	%65.5		

تشير نتائج هذا الجدول إلى وجود مستوى منخفض من الرضا لدى عمال قطاع التربية فيما يتعلق بطب العمل ، حيث عبر 79.5% من المستجوبين على عدم رضاهم بشأن استفادة الموظفين من المراقبة والمتابعة الطبية وعبر 69.5% منهم على عدم رضاهم بشأن الأمراض المهنية المصنفة في القانون كما عبر 84.5% من المستجوبين على عدم الرضا فيما يتعلق بتطبيق النصوص القانونية المتعلقة بطب العمل في الواقع ، وعبر 73.5% من المستجوبين على عدم الرضا بشأن القوانين الخاصة بحماية الموظفين من الأمراض والأخطار المهنية ، كما عبر 65.5% منهم على عدم الرضا بشأن القوانين الضابطة لمختلف العطل المرضية . ويعزز هذه النتائج المتوسط الحسابي لبنود هذا المحور الذي تراوح بين (2.54و2.80) والانحراف المعياري الذي تراوح بين(0.51و0.71) فقط مما يدل على التجانس في إجابات أفراد العينة نحو بنود هذا المحور .

وتدل هذه النسب على تحقق الفرضية التاسعة في هذا البحث .

23-6- مناقشة نتائج الفرضية التاسعة :

تبين من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (35) الذي تناول المعالجة الإحصائية للمحور الخاص بمستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يخص طب العمل وجود مستوى منخفض من الرضا في هذا الشأن ، حيث جاءت النتائج في اتجاه يتسم بالسلبية في مختلف بنود هذا

المحور من خلال أن 79.5% من المستجوبين عبروا على عدم رضاهم بشأن إستفادة الموظفين من المراقبة والمتابعة الطبية و 69.5% عبروا كذلك على عدم رضاهم بشأن الأمراض المهنية المصنفة في القانون .، كما عبر 84.5% من المستجوبين على عدم الرضا فيما يتعلق بتطبيق النصوص القانونية لطب العمل في الواقع، وعبر 73.5 % منهم على عدم رضاهم عن القوانين الخاصة بحماية الموظفين من الأمراض والأخطار المهنية .

ولتفسير نتائج هذه الفرضية لا بد من الإشارة إلى الجو العام السائد في الواقع الميداني للعاملين في قطاع التربية ، إذ يعد العمل في التدريس من أكثر المهن التي تفرض ضغطا نفسيا ومهنيا ، مما ينعكس بشكل مباشر على الصحة العامة للعاملين في قطاع التربية ، خاصة إذا علمنا أن المناخ الدراسي العام بما يشمله من إدارة وإشراف وعلاقات ونظم وغيرها تؤثر على الرضا عن العمل ، بالنظر إلى التفاعل اليومي لهذه العوامل ومدى ما ينجم عنها من ضغوط وأمراض المهنة وإن كانت تتشابه أعراضها مع الأمراض الأخرى إلا أنها تختلف عنها في أسبابها وطرق الإصابة بها ، ولذلك يميز المرض المهني بأنه المرض الذي يصيب العامل بسبب العمل أو في أثناء تأدية العمل ، فالمرض المهني ينشأ عن الظروف التي يوضع فيها العامل أثناء العمل ، هذا ما جعل كثيرا من المؤسسات الكبرى بالخارج تصر على الكشف الطبي السنوي لموظفيها من أجل محاصرة هذه الأمراض في مراحلها المبكرة (عويد سلطان المشعان ، 1994 ،ص 346) .

وبالنظر إلى متطلبات مهنة التعليم وإرغاماتها يمكن القول بأن المدرسين بصفة عامة عرضة لمجموعة كبيرة من الأمراض والأخطار المهنية إلا أن القانون لا يعترف بها كلها ما عدا مرض الأحبال الصوتية بينما تبقى أمراض مثل الضغط الدموي الجوهري الذي لا ينشأ عن الأسباب العضوية المعروفة وقرح المعدة والأمعاء والربو ، وطائفة من أمراض القلب على رأسها أمراض الشريان التاجي والذبحة الصدرية والجلطة الدموية والتهاب المفاصل الروماتيزمي وتضخم الغدة الدرقية وكثير من حالات الصداع النفسي ومرض السكري غير مسجلة في قائمة الأمراض المهنية ، بالإضافة إلى هذا فإن عمل المدرسين يتم من خلال وضعيتي الجلوس والوقوف ، ففي وضعية الوقوف مثلا تتحمل القدمان

جزءا كبيرا من وزن الجسم كما أن هناك مجموعة من عضلات الأطراف السفلى ، الورك ، الظهر ، الرقبة تتقلص باستمرار للإحتفاظ بأجزاء عديدة من الجسم في وضعية وقوف لمدة معينة مما يؤدي – بمرور الزمن – إلى ظهور بعض الأمراض العضلية – العظمية ، كالتهاب المفاصل ، إضطرابات الأقراص ما بين الفقرات ، تمدد الأوعية الدموية بالساقين (مرض الدوالي) وغيرها بوظريفة حمو ،(1996) .

بالإضافة إلى هذا فإن موظفي قطاع التربية يشتكون من عدم تطبيق هذا القانون في الواقع من خلال احتجاجاتهم خاصة ما يتعلق بضرورة الفحص السنوي وضرورة الإستفادة من كامل الحقوق في حالة العجز عن العمل ، بالإضافة إلى مطلب تخصيص طبيب عمل لعمال قطاع التربية ومستشفى خاص نظرا لخصوصية هذا القطاع .

وبالنظر إلى قلة الدراسات فيما يتعلق بهذا الجانب يمكن القول بأن المنظومة التربوية قلما تلتفت إلى المورد البشري ومتطلباته المهنية والمادية والإجتماعية والنفسية والصحية بما أنها كثيرا ما تتحدث عن منجزات القطاع من خلال أرقام ذات دلالة مادية بحتة كعدد الهياكل المنجزة ، وتجهيزاتها وطاقة إستيعابها .

ليبقى السؤال مطروح متى يكون الإنسان ضمن أولويات التخطيط ؟

6-24-عرض نتائج الفرضية العاشرة :

تنص الفرضية العاشرة على مايلي :

"هناك علاقة إرتباطية بين إتجاهات عمال قطاع التربية نحو قانون الوظيف العمومي والرضا المهني" .

ولاختبار صحة الفرضية قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين المتغيرين باستعمال معادلة بيرسون ، فأسفرت على النتائج الموضحة في الجدول التالي :

- جدول رقم (36) يبين نتائج معامل الارتباط بين الاتجاه نحو قانون الوظيف العمومي والرضا المهني:

متغيرات الدراسة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الاتجاهات نحو قانون الوظيف العمومي /الرضا المهني	**0.67**	دال عند 0.01

أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى 0.01 بين إتجاهات عمال قطاع التربية نحو قانون الوظيف العمومي والرضا المهني ، حيث قدرت ب:0.67 .

وتدل هذه النتيجة على أن الموظفين الذين لديهم إتجاهات سلبية نحو قانون الوظيف العمومي يشعرون بمستوى منخفض من الرضا .

وتدل هذه النتيجة على تحقق الفرضية العاشرة في هذا البحث .

-6-25- مناقشة نتائج الفرضية العاشرة :

تنص هذه الفرضية على أن هناك علاقة إرتباطية بين إتجاهات عمال قطاع التربية نحو قانون الوظيف العمومي والرضا المهني .

وبعد الكشف عن طبيعة هذه العلاقة إحصائيا بمعامل الارتباط بيرسون تبين كما هو موضح في الجدول رقم (36) صحة هذه الفرضية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بكونها محصلة لنتائج الفرضيات السابقة من خلال الاتجاه العام لموظفي قطاع التربية نحو مختلف ما جاء به قانون الوظيف العمومي أمر 06 – 03 وما ترتب عنه من خلال القانون الأساسي لعمال قطاع التربية بالنظر إلى التطلعات التي كان ينتظرها عمال هذا القطاع من هذا القانون في مستويات الأجور ، المنح والعلاوات ، الحق في الترقية ما شكل توجها عاما يتسم بالسلبية وعدم الرضا خاصة نحو ملف الخدمات الاجتماعية وطب العمل لتضاف هذه المطالب إلى الشعور بالقيمة والمكانة الاجتماعية التي أصبح الموظف في قطاع التربية يستشعرها من خلال هذه التصورات الاجتماعية التي لحقت بالعاملين في هذا القطاع بقصد وبغير قصد أمام تدهور مستوى المعيشة وضعف القدرة الشرائية إضافة إلى ما تتخبط فيه المدرسة الجزائرية من مشاكل وما يدور حولها من مناقشات وتساؤلات وقضية التشكيك في إمكانياتها وفعاليتها .

لذا فمن البديهي أن يعبر الأستاذ عن عدم رضاه في ما يتعلق بالفرص المتاحة له للتفكير في مستقبل المدرسة الجزائرية والمساهمة في تطوير برامجها ووضع التشريع الخاص بها بصفته الشخص المؤهل لتقديم المعلومات المناسبة في هذا المجال (بوظريفة وآخرون ، 2007، ص147) .

7- الإستنتاج العام :

بعد دراسة موضوع إتجاهات عمال القطاع العام نحو قانون الوظيف العمومي أمر 06 – 03 وعلاقته بالرضا المهني لدى عمال القطاع العام ، من خلال معاينة ميدانية لموظفي قطاع التربية ، ومن خلال مناقشة وتحليل وتفسير نتائج فرضيات البحث تم التوصل إلى النتائج التالية :

7-1- تحقق الفرضية الأولى القائلة ب : (لدى عمال قطاع التربية إتجاهات سلبية نحو قانون الوظيف العمومي أمر 06-03) ، وقد تم تفسير ذلك بالانعكاسات السلبية لتراجع القدرة الشرائية جراء عدم التحكم في الأسعار مما يساهم في تشكيل إتجاهات سلبية نحو ما تأتي به التشريعات في ما يتعلق بالشق المادي للموظفين ، إضافة إلى الشعور بتلك الفجوة الموجودة بين المشرع والواقع ، وغياب الإهتمام بالعنصر البشري ، هذا ما يعزز الشعور بالسلبية نحو هذا القانون ومدى ضمانه لحقوق عمال قطاع التربية

7-2- تحقق الفرضية الثانية االقائلة بأنه : (لا يستجيب قانون الوظيف العمومي لتطلعات العمال المهنية)، وقد تم تفسير ذلك بوجود فارق معتبر بين التطلعات المهنية للموظفين وحجم الإشباع الذي تحقق من خلال هذا القانون في مجموعة من العوامل مثل الراتب ، احترام المؤهلات العلمية للموظف في التصنيف ، ضمان الحق في الترقية ، وغيرها من الحوافز المادية والمعنوية

7-3- تحقق الفرضية الثالثة القائلة بأن : (هناك إتجاهات سلبية من قبل عمال التربية نحو سلم الأجور الجديد) ، وقد تم تفسير ذلك بدور العائد المادي في تكوين إتجاهات معينة للموظف نحو العمل والمنظمة التي ينتمي إليها بصفة عامة ، وقد تجسد هذا في التوجه السلبي لأفراد العينة نحو مستوى الأجور بالنظر إلى الجهود المبذولة و مستويات المعيشة المكلفة ، وتدني النقطة الإستدلالية المحددة للأجور .

7-4- تحقق الفرضية الرابعة القائلة بأنه : (لدى عمال قطاع التربية إتجاهات سلبية نحو سلم المنح والعلاوات) وقد تم تفسير ذلك من خلال التوجه السلبي العام الذي عبرت عنه إجابات المستجوبين فيما يتعلق بالمنح التي كفلها القانون في مقابل ما كان يتوقعه موظفي قطاع التربية من منح وعلاوات تراعي طبيعة عملهم .

7-5- تحقق الفرضية الخامسة القائلة بأنه : (لا يستجيب قانون الوظيف العمومي لتطلعات العمال فيما يخص فرص الترقية والتكوين) وقد تم تفسير هذه النتيجة من خلال النسب المئوية المرتفعة في الإتجاه السلبي نحو الفرص المتاحة في الترقية إلى منصب أعلى ، خاصة وأن القانون الجديد قد حرم بعض الفئات من الترقية التي كانت مضمونة في القوانين السابقة .

7-6- تحقق الفرضية السادسة القائلة بأن : (مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يخص الحوافز المادية منخفض) وقد تم تفسير ذلك من خلال الشعور بعدم الرضا لدى غالبية أفراد العينة نحو مستويات الأجور والمنح والعلاوات التي كفلها القانون بالنظر إلى ما تشهده مستويات المعيشة من تكاليف لم يعد بمقدور الموظف التعامل معها بسبب محدودية العائد المادي إضافة إلى عدم الرضا الفرص المتاحة للترقية .

7-7- تحقق الفرضية السابعة القائلة بأن : (مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يخص تسيير الخدمات الإجتماعية منخفض) وقد تم تفسير هذه النتيجة من خلال سوء التسيير الذي يشهده صندوق الخدمات الإجتماعية لعمال القطاع إضافة إلى عدم مشاركة جميع ممثلي العمال في عملية التسيير مما جعله موضوع يتسم فعلا بعدم الرضا جراء احتكار وعدم شفافية وعدالة تسيير هذا الملف ، لكونه يخضع بموجب القانون لتسيير أحادي من طرف الإتحاد العام للعمال الجزائريين .

7-8- تحقق الفرضية الثامنة في هذا البحث والتي تقول بأن : (مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يخص المكانة الإجتماعية للعمل في القطاع منخفض) وقد تم تفسير هذه النتيجة بالنظر إلى المكانة والقيمة التي آل إليها قطاع التربية من خلال ما هو مادي ومعنوي وما آل إليه واقع المدرسة الجزائرية بصفة عامة .

7-9- تحقق الفرضية التاسعة في هذا البحث التي تنص على : (مستوى رضا عمال قطاع التربية فيما يخص طب العمل منخفض) وقد تم تفسير هذه النتيجة من خلال النسب المئوية المرتفعة للمستجوبين حول هذا الموضوع بالنظر إلى الضغط النفسي والإجتماعي الذي يعانيه موظفو هذا القطاع وما ينجر عليه من متاعب صحية لا يطبق فيها كل ما يتعلق بالجانب القانوني في الواقع خاصة بعض الأمراض التي لم تصنف بعد في قائمة الأمراض المهنية لعمال هذا القطاع .

7-10- تحقق الفرضية العاشرة القائلة بأنه : (توجد علاقة إرتباطية بين إتجاهات عمال قطاع التربية نحو قانون الوظيف العمومي والرضا المهني) وقد تم تفسير هذه النتيجة بالنظر إلى كونه محصلة لما تحقق من فرضيات سابقة التي تناولت مختلف النقاط التي جاء بها قانون الوظيف العمومي وردود الفعل العمالية نحو هذه القوانين ومدى مستوى الرضا المهني نحوها .

8- الاقتــراحــات :

بناءا على نتائج هذه الدراسة يمكن تقديم مجموعة من الاقتراحات نقدمها فيما يلي :

1 -الاعتماد على البحوث العلمية المتعلقة بالبحث في تطوير وتسيير الموارد البشرية باعتبارها مقاربات يمكن للمشرع أن يؤسس عليها قوانين وتشريعات مبنية على دراسة للواقع المعاش بكل متغيراته البشرية والثقافية والبيئية .

2 -إيجاد نظام مناسب وعادل للأجور مع منح فرص الترقية والتقدم الوظيفي لجميع الفئات حتى نجنب التنظيم تحرك عكسي للدوافع احتراما لمبدأ " إذا لم تتقدم فسوف تتأخر " .

3 -إتاحة الفرصة لمشاركة الشركاء الاجتماعيين(التمثيليات النقابية)في بناء التصورات والقوانين التي تتعلق بالمستقبل المهني للموظفين وكذلك للتنظيم (قطاع التربية) من خلال الحوار البناء .

4 -فتح المجال أمام مختلف النقابات للمشاركة في تسيير ديمقراطي شفاف وعادل لأموال الخدمات الإجتماعية وفق نظام يفسح المجال أمام المراقبة الذاتية بحيث يستطيع أي موظف الحصول على المعلومات والحقوق المختلفة كالقروض وغيرها ، وهذا من خلال مراجعة القرار الوزاري رقم 185/94 المتعلق بتسيير الخدمات الإجتماعية .

5 -ترقية وحماية الموظفين من خلال احترام قوانين معايير العمل والصحة والأمن بتطبيق النصوص في الواقع ، وتخصيص أطباء عمل خاصين بقطاع التربية من أجل متابعة جيدة لصحة المربين ، وبناء مستشفى خاص بعمال قطاع التربية من أموال الخدمات الإجتماعية .

6 -تجسيد قيمة المربي في الواقع الاجتماعي من خلال إعادة الاعتبار المادي والمعنوي لهذه المهنة ومتطلباتها بالتغيير التدريجي من خلال سياسة إصلاح شاملة تهتم بالمورد البشري بالدرجة الأولى

7 - إعادة النظر في شروط الالتحاق بمنصب مساعد تربوي بما يسمح من الرفع من القيمة المادية والمعنوية لهذه الشريحة .

8 - إعادة النظر في القانون الأساسي لعمال التربية بما يتناسب وتطلعات عمال هذا القطاع مقارنة بما تحقق في قطاعات الوظيف العمومي الأخرى.

.

خـاتمـة :

لقد تبين من خلال نتائج هذه الدراسة وجود اتجاهات سلبية في عموم العناصر التي تنظم الجانب القانوني للعاملين في قطاع التربية ، وما يتعلق ببعض عوامل الرضا المهني كنظام الحوافز المادية والخدمات الإجتماعية وطب العمل ، وبالنظر إلى الأهمية التي يكتسيها موضوع الإتجاهات فإن الكثير من الدول وخاصة المتقدمة منها قد أنشأت مخابر ومؤسسات لدراسة الاتجاهات حتى تعتمد على نتائج هذه الدراسات في اتخاذ القرارات الهامة والضرورية ووضع المخططات التنموية في الميادين الإقتصادية والتربوية والصحية وغيرها ، إنطلاقا من هذه الدراسات من أجل خدمة الصالح العام للفرد والمجتمع .

وبالنظر إلى أهمية القطاع في مجتمعنا وما له من دور في تماسك الطبقة الوسطى وحماية روابطها العضوية من خلال الحفاظ على هذه الشريحة إجتماعيا وإقتصاديا ومدى إنعكاس ذلك على الإستقرار الإجتماعي فإن الإهتمام بهذا القطاع في منظومة العمل بالشكل اللازم من شأنه أن يقدم حلولا تتجاوز الجانب المهني إلى الجوانب الأخرى بدءا بالإستقرار النفسي والإجتماعي والمادي للأفراد إلى إستقرار وتنمية وتقدم يمس المجتمع برمته ، خاصة ما يتعلق بقطاع حساس كقطاع التربية حيث مازالت أصوله وقواعده غير مستقرة سواءا ما تعلق بتنظيم الجوانب المهنية فيه أو الجانب العلمي والبيداغوجي والتربوي الذي ما زال متجاذب الأطراف بفعل إصلاحات تبدو غير مدروسة من خلال اللاإستقرار الذي يعيشه هذا القطاع .

إضافة إلى هذا وبالنظر إلى الواقع فقد لا نستطيع تحديد ضوابط ثابتة يمكن من خلالها أن نتصور ظروفا عامة تنظم الحياة المهنية لعمال القطاع العام لما في ذلك من تعقيدات تفرض نفسها بفعل الظروف الإجتماعية السائدة والتغييرات الإقتصادية الحاصلة في الجزائر وكذا في العالم ، وبفعل السؤال الذي أصبح كثيرا ما يطرح حول مدى مساهمة القطاع العام في الإنتاج خاصة قطاع التربية – بوصفه في نظر البعض قطاعا غير منتج - وبالتالي مدى مساهمته في التنمية المستدامة .

من هنا نجد في الدراسات الجامعية التي تبحث في إتجاهات عمال القطاع العام نحو القوانين المنظمة لحياتهم المهنية ما يحقق الجدوى للدارسين والقائمين على الشأن العام من خلال التعرف على وجهات النظر بطرق علمية تسمح في الأخير بالمساهمة في تسيير الموارد البشرية ، حيث أصبح ميدان العمل بحاجة إلى المزيد من التخطيط والتنظيم ، خصوصا أمام تزايد المهام والمتطلبات وما يقابلها من مطالب لتحسين الظروف المهنية والإجتماعية وحتى النفسية والصحية في إطار ما تطالب به النقابات العمالية وما توصلت إليه الدراسات العلمية في مختلف المجالات وخاصة في مجال التنظيم العلمي والاهتمام بالعنصر البشري في ميدان العمل .

ملخص الرسالة :

تناولت هذه الدراسة البحث في إتجاهات عمال قطاع التربية نحو قانون الوظيف العمومي أمر 06-03 الصادر بتاريخ 15 جويلية 2006 وعلاقته بالرضا المهني ، حيث تم معالجة هذا الموضوع من خلال عدة عوامل تمثلت في البحث في مدى استجابة هذا القانون لتطلعات العمال المهنية خاصة ما يتعلق بالشق المادي ونظام الحوافز من خلال مستوى الأجر والمنح والعلاوات التي كفلها القانون بالإضافة إلى مدى اهتمامه بالعنصر البشري العامل في قطاع التربية وما ضمنه لهم من فرص للترقية والتكوين ، وقد اتسمت الإتجاهات نحو هذه العناصر بالكثير من السلبية كما تعبر على ذلك المحاور الخمسة المكونة لاستبيان الدراسة والقيم الموضحة في الجداول المتعلقة بها من خلال قيم مختلف البنود التي تقيس الفرضيات الخمسة في هذه الدراسة والمتعلقة باتجاهات موظفي قطاع التربية نحو قانون الوظيف العمومي .

بالإضافة إلى هذا فقد كشفت هذه الدراسة في شقها الثاني على مستوى عام من الرضا يتسم بالانخفاض نحو نظام الحوافز المادية والمكانة الإجتماعية ، ونحو تسيير الخدمات الإجتماعية وملف طب العمل ، هذا ما جعل درجة الارتباط بين متغيري الدراسة تتحقق بمعامل ارتباط قدر ب : 0.67 وهو دال عند مستوى 0.01 ، مما يعني أن الأفراد الممثلين لمجتمع الدراسة والذين يكونون إتجاهات سلبية نحو قانون الوظيف العمومي يعانون من مستوى منخفض من الرضا ، مما جعل واقع القطاع العام بصفة عامة وقطاع التربية على وجه الخصوص يتسم بكثرة الاحتجاجات والإضرابات كمؤشر يعبر على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة .

10 - المـراجـع :

10-1- المراجع بالغة العربية :

أ- الكــتـب :

1- السيد أبو النيل :علم النفس الصناعي ، دار النهضة الصناعية - بيروت 1985 .

2- أحمد محمد الطيب : التقويم والقياس النفسي والتربوي ، المكتب الجامعي الحديث – ط 1 الإسكندرية 1999.

3- أحمد عبد اللطيف وحيد : علم النفس الإجتماعي ، دار الميسرة للنشر - عمان 2001 .

4- المشعان عويد سلطان : دراسة في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني . ط 1 دار النشر والتوزيع – الكويت 1993 .

5- المشعان عويد سلطان : علم النفس الصناعي ، ط 1 ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع – دولة الإمارات 1994 .

6- الكيلاني عبد الوعاب : موسوعة السياسية ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر . الجزء 6 – المغرب 1990 .

7- أحمد بدوي : علاقات العملفي مختلف الصناعات . دار الفكر العربية – الإسكندرية ط 1 .1961 .

8- بوظريفة حمو : احذر من الكرسي . شركة دار الأمة – الجزائر ط 1 ، 1996 .

9- بوظريفة حمو ، دوقة أحمد ، لوريسي عبد القادر : عوامل الرضا لدى أساتذة التعليم الثانوي . ، دار الملكية – الجزائر ، ط 1 ، 2007

10- بوظريفة حمو ، دوقة أحمد ، سماح عبد الواحد ، بوطاف مسعود ، إتجاهات العاملين على الحاسوب نحو إستعمال النظرات الطبية ،ط 1 ، دار الملكية – الجزائر ، ط 1 ، 2008 .

11- بوسنة محمود : علم النفس القياسي المبادئ الأساسية ، ديوان المطبوعات الجامعية – الجزائر ، 2007 .

12- بشير معمرية : القياس النفسي وتصميم أدواته للطلاب والباحثين في علم النفس والتربية ، سلسلة دراسات ، منشورات الحبر – الجزائر ، 2007 .

13- بن داهية علي وآخرون : القاموس الجديد للطلاب ، دار النشر والتوزيع – تونس ، 1979 .

14- بترن دواكر وآخرون : تشريع النظام الصناعي ، ترجمة راشد لبراوي ، مؤسسة فرانكلين للطباعة والنشر – القاهرة ، نيويورك ، 1996 .

15- حامد أحمد بدر : السلوك التنظيمي ، ط 1 ، دار القلم – الكويت ، 1982 .

16- خليل ميخائيل معوض : علم النفس الإجتماعي ، ط 3 ، مركز الإسكندرية للكتاب – الإسكندرية ، 2003 .

17- رجاء محمود أبو علام : مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية ، ط1 ، دار النشر للجامعات – القاهرة ، 2007 .

18- زين العابدين درويش : علم النفس الإجتماعي أسسه وتطبيقاته ، دار الفكر العربي – القاهرة ، 1999 .

19- سعد عبد الرحمان: القياس النفسي ، مكتبة الفلاح – الكويت ، 1983 .

20- سعد جلال : علم النفس الإجتماعي ط 2 ، منشأة المعارف – الإسكندرية 1984 .

21- سلوى محمد عبد الباقي : موضوعات في علم النفس الإجتماعي ، مركز الإسكندرية للكتاب – الإسكندرية ، 2002 .

22- سالم الشرايدة : الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات علمية ، ط 1 ، دار الصفاء للنشر والتوزيع – عمان ، 2008 .

23- سامي ملحم مناهج البحث في علم التربية وعلم النفس ط 1 ، دار المسيرة – عمان ، 2008 .

24- سامية محمد جابر وحسن محمد حسن : علم إجتماع القانون ، دار المعرفة الجامعية – مصر ، 2002 .

25 – عبد الفتاح محمد دويدار : أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، 2004 .

26- عبد الفتاح محمد دويدار : علم النفس الإجتماعي أصوله ومبادئه ، دار النهضة العربية – القاهرة ، 2004 .

26- عبد الطيف محمد خليفة : المعتقدات والإتجاهات نحو المرض النفسي ، دار الثقافة للنشر والتوزيع – القاهرة ، 1992 .

27- عبد السلام حامد زهران : علم النفس الإجتماعي ، ط 6 ، علم الكتب – القاهرة ، 2000 .

28- عبد الناصر جابي : الجزائر تتحرك دراسة سوسيولوجية للإضرابات العالية في الجزائر ، دار الحكمة – الجزائر ، 1995 .

29- عباس محمود عوض : علم النفس الإجتماعي ، دار النهضة البعربية – بيروت ، 1980 .

30- عيسوي عبد الرحمان : دراسات في علم النفس الإجتماعي ، دار النهضة العربية – بيروت ، 1974 .

31- عيسوي عبد الرحمان : علم النفس والإنتاج ، دار النهضة العربية – بيروت ، 1982 .

32- عبد المنعم شحاتة ، طريف شوقي فرج ، عبد الحليم محمود سيد : علم النفس الإجتماعي المعاصر ط1، إشتراك للنشر والتوزيع– القاهرة ، 2003 .

33- علي عسكر : الدافعية في مجال العمل ، منشورات الكويت ، 1981 .

34- عشوي مصطفى : مدخل إلى علم النفس ، ديوان المطبوعات الجامعية – الجزائر ، 1999 .

35- عبد الحفيظ مقدم : الإحصاء والقياس النفسي والتربوي ، ديوان المطبوعات الجامعية – الجزائر ، 1999 .

36- فؤاد البهي السيد ، سعد عبد الرحمان : علم النفس الإجتماعي رؤية معاصرة ، دار الفكر العربي – القاهرة ، 1999 .

37- محفوظ احمد جودة : العلاقات العامة مفاهيم وممارسات ط 3 ، دار زهران للنشر والتوزيع – عمان ، 1999 .

38- محمود عبد الحليم منسي : علم النفس التربوي للمعلمين ، دار المعرفة الجامعية – القاهرة ، 1990 .

39- محي الدين مختار : محاضرات في علم النفس الإجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية – الجزائر ، 1982 .

40- محمد سويدي : علم الإجتماع السياسي ، ميدانه وقضاياه ، ديوان المطبوعات الجامعية – الجزائر ، 1991 .

41- محمد عاطف عبيد : إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، ط 8 ، دار النهضة – القاهرة ، 1989 .

42- محمد حسن رسمي : السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية ، ط 1 ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر – الإسكندرية ، 2004 .

43- نبيل عبد الفتاح ، عبد الرحمان سيد سليمان ، سميرة محمد شند : مقدمة في علم النفس الإجتماعي ، مكتبة زهراء الشرق - القاهرة .

44- نعيم الرفاعي : علم النفس في الصناعة والتجارة ، المطبعة التعاونية – دمشق ، 1964 .

45- يوسف سعدون : علم الإجتماع ودراسة التغيير التنظيمي في المؤسسات الصناعية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، قسنطينة – الجزائر ، 2005 .

ب- الرسائل الجامعية :

46- العياشي بن زروق : الرضا المهني ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي والجامعي ، رسالة دكتوراه غير منشورة – جامعة الجزائر 2008 .

47 - العبزوزي الربيع : إتجاهات الطلبة نحو الشرطة الجوارية وحفظ الأمن في المجتمع الجزائري ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة الجزائر 2008 .

48 - أنور حمزة شلول : الرضا الوظيفي لدى القيادات الإدارية في الجامعات الأردنية الحكومية والأهلية والعوامل المؤثرة فيه من وجهة نظرهم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الخرطوم السودان 1999 .

49 - تير رضا : إهتمامات تسيير الموارد البشرية وسلوك مشرفي الوظيفة العمومية في العمل ، نموذج سببي ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة الجزائر 2005 .

50 - رمضان عمومن : علاقة العمل بالإتجاهات نحو بعض المتغيرات المهنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الجزائر 2005 .

51 - لخضر جوابي : تأثير العمل النقابي في القرارات الإدارية ، رسالة ماجستير غير منشورة ن جامعة الجزائر 2008 .

52- منير بوروبة : النقابات المستقلة في ظل الحريات النقابية في الجزائر ، رسالة ماجيستر ، جامعة الجزائر 2009 .

53 - معمري حمزة : العلاقات بين إتجاهات الموظفين نحو المهنة والإلتزام التنظيمي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الجزائر 2008 .

54 - عبد النور أرزقي : محددات الرضا المهني ومعنى العمل عند الجزائريين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الجزائر 1997 .

55 - عيلان زكري : إتجاهات الطلبة نحو النظام الجامعي الجديد (ليسانس – ماستر – دكتوراه) LMD ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الجزائر 2008 .

56 - عطاف فضل العبادي : العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل في مهنة التمريض في الأردن ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان 1992 .

57 - فاطمة الزهراء مكلاني : إستراتيجية المؤسسة العمومية في المحافظة على مواردها البشرية النوعية في ظل الإقتصاد الحر ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الجزائر 2008 .

58- يوسف عارف الحضاونة : التنظيمات الإدارية في وزارة التربية والتعليم وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك أربد 1985 .

ج - المــجـلات :

59- أيوب محمد نافز : الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه ، مجلة علوم إنسانية ، السنة السابعة ، العدد 44 ، جانفي 2010 .

60 - تير رضا : إهتمامات تسيير الموارد البشرية وسلوك مشرفي الوظيفة العمومية الجزائرية في العمل ، نموذج سببي ، مجلة الوقاية والأرغنوميا ، العدد 1 ، 2007 .

61 - حامد بدر : الرضا الوظيفي لإعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والإقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت ، مجلة العلوم الإجتماعية العدد 3 ، 1993 .

62 - سليمان الحضري الشيخ ومحمد أحمد سلامة : الرضا المهني لدى المعلمين في دولة قطر ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، العدد 8 ، 1982 .

63 - عبد الله بن ابراهيم العجاجي : الرضا الوظيفي لدى معلمي المواد الإجتماعية في المدارس المتوسطة بمدينة الرياض وعلاقته ببعض المتغيرات ، مجلة الملك سعود الرياض ، المجلد 9 ، 1997 .

64- ناصيف عبد الخالق : الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل ، المجلة العربية للإدارة ، الكويت ، المجلد 6 ، العدد 1 ، 1982 .

د - القوانين والمراسيم التنفيذية :

65 - قانون الوظيف العمومي أمر 06 – 03 / 15 جويلية 2006 (الجريدة الرسمية ، 2006 / 46) .
66 - القانون رقم (02– 90) الصادر بتاريخ 06 فيفري 1990 .
67- القانون رقم (03– 90) الصادر بتاريخ 06 فيفري 1990 .
68- القانون رقم (04– 90) الصادر بتاريخ 06 فيفري 1990 .
69- القانون رقم (11– 90) الصادر بتاريخ 21 أفريل 1990
70- القانون رقم (14– 90) الصادر بتاريخ 02 جانفي 1990. (الجريدة الرسمية 17 – 1990) .

71- المرسوم التنفيذي رقم 2008/07 ، وزارة العمل والضمان الإجتماعي .

72- المرسوم التنفيذي رقم 126/ 2002 ، مديرية الشؤون الإدارية والقانونية ، جوان 2001 .

هـ - الصحف والجرائد اليومية :

73- الشروق اليومي عدد 3184 بتاريخ 25 جانفي 2011 .

74- الخبر اليومي عدد 6278 بتاريخ 26 فيفري 2011 .

75- الشروق اليومي عدد 3228 بتاريخ 10 مارس 2011 .
76- الشروق اليومي عدد 3184 بتاريخ 25 جانفي 2011 .
77- الخبر اليومي عدد 6281 بتاريخ 20 فيفري 2011 .
78- الخبر اليومي عدد 6281 بتاريخ 01 مارس 2011 .
79- الخبر اليومي عدد 6169 بتاريخ 06 نوفمبر 2010 .
80 - الخبر اليومي عدد 6195 بتاريخ 14 ديسمبر 2010 .
81- عبد الناصر جابي (الطبقة الوسطى في الجزائر من الرمادي إلى الأسود ، جريدة الأحرار العدد 1321) (منير بوروبة ، 2009).
82- بشير مصطيفى : جامعة تغرق في قطرة إسمها نظام أل أم دي ، جريدة الشروق عدد 3228 ، 10 مارس 2011 ، ص 19 .

2-10- المراجع باللغة الأجنبية :

83-Belloula Taiab ,droit du travail , èd dahlab , alger 1994.
84- Bayad M,Nenhaus d , prèoccu partions de GRHet profil des dirigeants de PME in Economies & Socitès .
85-Chikhi Said : questions ouvrieres et rapport sociaux en algèrie ,Revue Naqd n°6.1994.alger Entrepris national du livre 1994 .
86- Koriche (M.N.E) : Les relations du travail dans le Secteur public ,changement de problèmatique et ruptures normatives , revue algèrienne des Sciences juridiques et administratives n°2 , 1994 .
87-Javallier (j.c) : les syndicats ouvriers , Paris PUF 1971.
88- JEAN Rivers et Jean Savatier : Droit du travail ,Paris ,PUF .
89- Jean Bron : Histoire du movment ouvrier français , et auvières , TOMEI Paris , 1968 .
90- Lottinvile E& Sccherman , « Job Satisfaction of working women in a Medical setting , the careen development quarlecly , 1988 .
91- Lock , E , A , “the Relations hip of task Liking and Satisfaction journal of Applied Psycology , 1960 .
92- Lucien (Raiaux) , Celfpour le Syndicalisme , edition Segtar , Paris , 1972 .
93- Touzard H. la Mèdiation et la rèsollution des conflits , Paris PUF , 1970.
94- Vroom , V, work and Motivation , New yourk , John Wiley and sons , INC , 1970 .

مقياس

في إطار القيام بدراسة حول اتجاهات عمال قطاع التربية نحو قانون الوظيف العمومي(امر06-03) وعلاقته بالرضا المهني، فانه من الطبيعي إن أتوجه إلى موظفي أسرة التربية (أساتذة،معلمين، وإداريين) لتزويدي بالمعلومات المناسبة لهذا الموضوع.

لذا نرجو منك المساهمة بالإجابة على أسئلة هذا الاستبيان بكل موضوعية، علما بأن الإجابة سوف تبقى سرية ولا تستعمل إلا لأغراض علمية بحتة، ولك جزيل الشكر على مساعدتك الفعالة في إنجاح هذه الدراسة.

ملاحظة:

الرجاء منك قراءة كل عبارة بدقة ، ثم الإجابة عليها بوضع علامة (x) في المربع الذي يعبر عن رأيك الخاص.

1 – الجنس: ذكر ( ) ، أنثى ( )

2 – السن:(20-30سنة)( )، (31-40سنة)( )، (+40سنة)( )،

3 – المهنة: أستاذ التعليم الثانوي( )، المتوسط( )، معلم( )، مساعد تربوي( )

5 – الحالة العائلية : عازب(ة) ( )،متزوج(ة)،مطلق(ة)،أرمل(ة)( ).

6 – هل اطلعت على قانون الوظيف العمومي بصفة:كلية( )،جزئية( )،لم أطلع( )

7 – طريقتك في الإطلاع على القانون من خلال:

مؤسسة العمل( ) ، الفرع النقابي( ) ، الصحف( ) ، الانترنيت( )

الرقم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
01	الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع حجم العمل الذي أؤديه			
02	راتبي الشهري يؤمن لي حياة جيدة و يغطي نفقاتي			
03	راتبي مناسب مقارنة مع زملائي في قطاعات أخرى			
04	مستوى الدخل الذي يعود علي من عملي لا يفي بمتطلبات المعيشة			
05	نظام الرواتب المطبق متحيز لفئة دون أخرى			
06	يتناسب الراتب مع تكاليف المعيشة ويؤمن لي حياة كريمة بعد التقاعد			
07	راتبي الشهري يتناسب مع شهادتي العلمية			
08	قانون الوظيف العمومي يواكب التغيرات الاجتماعية والاقتصادية			
09	لا يولي قانون الوظيف العمومي اهتماما كبيرا للموارد البشرية			
10	يضمن قانون الوظيف العمومي حقوق عمال التربية			
11	لا يختلف قانون الوظيف العمومي في مضمونه عن القوانين السابقة			
12	لاأرى في قانون الوظيف العمومي حلا لمشاكل موظفي قطاع التربية			
13	يكفل القانون منح وعلاوات تتناسب مع طبيعة المهنة التي أزاولها			
14	المنح المتحصل عليها لا تلبي طموحات موظفي قطاع التربية			
15	نظام المنح والعلاوات متحيز لفئة دون أخرى			
16	منحة المر دودية بالتقدير الجديد محترمة			
17	المنح والعلاوات المتحصل عليها محفزة			
18	تراعي المنح والعلاوات الأخطار المهنية المرتبطة بطبيعة عمل موظفي قطاع التربية			
19	توفر لي وظيفتي فرصا للترقية			
20	أشعر بعدالة وموضوعية نظام الترقيات			
21	الطريقة التي تمنح بها الترقيات محددة وواضحة			
22	تتم إجراءات الترقية ضمن مدة زمنية معقولة			
23	يضمن القانون فرصا للتكوين وتطوير قدرات الموظفين			
24	تتيح لي وظيفتي فرصة الترقية إلى منصب أعلى			
25	للوساطة والمحسوبية دور مهم في الترقية			
26	للاعتبارات السياسية والحزبية دور مهم في الترقية			

الرقم	ما مدى رضاك عن	غير راض	لا أدري	راض
01	الخدمات الاجتماعية والترفيهية المتوفرة			
02	فرص الحصول على قروض من الخدمات الاجتماعية			
03	شفافية وعدالة تسيير الخدمات الاجتماعية			
04	تسيير الخدمات الاجتماعية من طرف تنظيم نقابي واحد			
05	القرار الوزاري المنظم لتسيير الخدمات الاجتماعية			
06	فر ص المشاركة والمراقبة في تسيير الخدمات الاجتماعية			
07	استفادة الموظفين من المتابعة والمراقبة الطبية			
08	الأمراض المهنية المصنفة في القانون			
09	تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بطب لعمل في الواقع			
10	مكانة مهنتك مقارنة بالمهن الأخرى			
11	راتبك الشهري بالنظر إلى مستوى المعيشة			
12	مطابقة مهنتك لمستواك الدراسي			
13	أجرتك مقارنة بزملائك الحاملين لنفس المؤهل العلمي			
14	نظرة المجتمع فيما يتعلق بأهمية عملك			
15	الطريقة التي تمنح بها نقطة المرد ودية			
16	القيمة التي يعطيها أصدقاؤك لمهنتك			
17	السمعة التي تنالها أسرتك من مهنتك			
18	تقدير الإدارة لمجوداتك			
19	الفرص المتاحة لك لمتابعة مختلف شؤون الأسرة			
20	القوانين الخاصة بحمايتك من الأمراض والأخطار المهنية			
21	القوانين التي تضبط مختلف العطل الرضية			
22	الاستقرار المهني المتوفر في مهنتك			
23	المنح و العلاوات المتحصل عليها			
24	النقطة الاستدلالية المعتمدة في تحديد الراتب			
25	فرص الترقية إلى منصب أعلى			

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمقياس الاتجاهات

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
QU1	200	2,60	,673
QU2	200	2,51	,642
QU3	200	2,23	,805
QU4	200	2,16	,876
QU5	200	2,12	,907
QU6	200	2,50	,702
QU7	200	2,50	,687
QU8	200	2,54	,795
QU9	200	2,36	,827
QU10	200	2,37	,886
QU11	200	1,70	,797
QU12	200	1,58	,718
QU13	200	2,51	,687
QU14	200	1,60	,814
QU15	200	1,94	,880
QU16	200	1,93	,905
QU17	200	2,68	,624
QU18	200	2,75	,506
QU19	200	2,26	,797
QU20	200	2,25	,843
QU21	200	2,11	,822
QU22	200	2,17	,884
QU23	200	2,45	,807
QU24	200	2,54	,742
QU25	200	1,88	,866
QU26	200	2,00	,888
TOTAL1	200	2,3525	,45211
TOTAL2	200	2,5538	,36739
TOTAL3	200	2,1080	,42525
TOTAL4	200	2,0363	,53366
TOTAL5	200	2,1729	,34270
Valid N (listwise)	200		

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمقياس الرضا

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
QU1	200	2,91	,280
QU2	200	2,74	,442
QU3	200	2,91	,350
QU4	200	2,32	,820
QU5	200	2,50	,585
QU6	200	2,50	,672
QU7	200	2,68	,679
QU8	200	2,57	,713
QU9	200	2,80	,514
QU10	200	2,45	,775
QU11	200	2,84	,544
QU12	200	1,98	,977
QU13	200	1,96	,969
QU14	200	2,33	,797
QU15	200	2,01	,924
QU16	200	1,95	,944
QU17	200	1,73	,916
QU18	200	2,30	,821
QU19	200	2,48	,701
QU20	200	2,64	,659
QU21	200	2,54	,701
QU22	200	1,92	,963
QU23	200	2,56	,767
QU24	200	2,44	,761
QU25	200	2,45	,807
TOTAL1	200	2,6475	,29616
TOTAL2	200	2,6410	,38635
TOTAL3	200	2,1542	,50318
TOTAL4	200	2,2787	,54863
Valid N (listwise)	200		

ثبات مقياس الاتجاهات

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L P H A(

Reliability Coefficients

N of Cases =   15,0   N of Items = 2

Alpha =   ,7569

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (S P L I T(

Reliability Coefficients

N of Cases =   15,0   N of Items = 2

Correlation between forms =   ,6794   Equal-length Spearman-Brown =   ,8091

Guttman Split-half =   ,7569   Unequal-length Spearman-Brown =   ,8091

1 Items in part 1   1 Items in part 2

Alpha for part 1 =   1,0000   Alpha for part 2 = 1,0000

++++++++++++++++++++++++++++

ثبات مقياس الرضا

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis******

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L P H A(

.1 VAR00001

.2 VAR00002

Reliability Coefficients

N of Cases =   15,0   N of Items = 2

Alpha =   ,9659

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (S P L I T(

.1 VAR00001

.2 VAR00002

Reliability Coefficients

N of Cases =   15,0   N of Items = 2

Correlation between forms =   ,9631   Equal-length Spearman-Brown =   ,9812

Guttman Split-half =   ,9659   Unequal-length Spearman-Brown =   ,9812

1 Items in part 1   1 Items in part 2

Alpha for part 1 =   1,0000   Alpha for part 2 = 1,0000

Reliability

****** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis******

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (G U T T M A N(

.1 VAR00001

.2 VAR00002

N of Cases = 15,0

Reliability Coefficients 2 items

Lambda 1 = ,4830 Lambda 2 = ,9659 Lambda 3 = ,9659

Lambda 4 = ,9659 Lambda 5 = ,9659 Lambda 6 = ,9625

الارتباط بين الرضا والاتجاهات

Correlations

		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Pearson Correlation	1	,674**
	Sig. (2-tailed)	,	,000
	N	200	200
VAR00002	Pearson Correlation	,674**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,
	N	200	200

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).